

Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen

Hennig, Marina; Federmann, Aline

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hennig, M., & Federmann, A. (2018). Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 19(2), 1-35. <https://doi.org/10.17169/fqs-19.2.2850>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen

Marina Hennig & Aline Federmann

Keywords: soziale Beziehungen; Beziehungsmuster; Netzwerkpraktiken; problemzentriertes Interview; Grounded-Theory-Methodologie; biografische Toposanalyse; Netzwerkanalyse

Zusammenfassung: Während sich bisherige Forschungsarbeiten primär auf die allgemeine Wirkung akademischer Kooperationsnetzwerke konzentrieren, richten wir den Blick in diesem Aufsatz auf die direkten Interaktionen von WissenschaftlerInnen, um so Einblicke in die Restriktionen und Opportunitäten in unterschiedlichen Beziehungen zu erhalten. In Anlehnung an die strukturationstheoretisch informierte Netzwerktheorie von WINDELER (2001) gehen wir davon aus, dass AkteurInnen mit ihren Handlungen soziale Praktiken konstituieren, und dass Handeln wiederum an soziale Praktiken gebunden ist. Die Beziehungen und Interaktionen zwischen einzelnen AkteurInnen in einem Netzwerk sind in den jeweiligen sozialen Kontext eingebettet, in dem diese sich begegnen. Oder anders ausgedrückt: Hinter sozialen Beziehungen verbergen sich kontextspezifische Netzwerkpraktiken. Von diesen Überlegungen ausgehend stellt sich die Frage, welche Netzwerkpraktiken sich hinter den sozialen Beziehungen, die die Karriereverläufe von ProfessorInnen aufweisen, verbergen. Hierzu haben wir 2015/2016 mit zehn Professorinnen und Professoren aus den Geistes- und Naturwissenschaften verschiedener Universitäten in Deutschland problemzentrierte, biografisch angelegte Interviews zu Sozialbeziehungen im Karriereverlauf durchgeführt. Mithilfe der Grounded-Theory-Methodologie und der biografischen Toposanalyse wurden unterschiedliche Beziehungsmuster herausgearbeitet, die sich in familiäre und nicht familiäre Kontexte unterscheiden lassen. Im Rahmen des Aufsatzes werden solche kontextspezifischen Beziehungsmuster und die dahinterliegenden Netzwerkpraktiken am Beispiel von Karrierenetzwerken in der Wissenschaft illustriert.

Inhaltsverzeichnis

- [1. Einleitung](#)
- [2. Zum Begriff der sozialen Beziehung](#)
- [3. Methodisches Vorgehen](#)
- [4. Die Beziehungsmuster](#)
- [5. Fazit](#)
- [Danksagung](#)
- [Literatur](#)
- [Zu den Autorinnen](#)
- [Zitation](#)

1. Einleitung

Die Reproduktion und Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems ist eng verbunden mit den Zugangswegen in die Wissenschaft und den damit einhergehenden Karrieremöglichkeiten. Nicht zuletzt durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wie auch die Ausdifferenzierung von Karrierewegen im Bereich des Wissenschaftsmanagements bzw. des so genannten "Third Space"¹ rückt die Gruppe der NachwuchswissenschaftlerInnen verstärkt in den Fokus. [1]

Dabei stellt sich zusehends die Frage, welche Faktoren dafür verantwortlich sind, welche Karrierewege im Anschluss an die Promotion eingeschlagen und erfolgreich gestaltet werden. Bisher wird davon ausgegangen, dass soziale Netzwerke bzw. die Einbettung in diese als Katalysator für wissenschaftliche Karrieren fungieren. Vorliegende Forschungsarbeiten konzentrieren sich vorrangig auf deren allgemeine Wirkung. Obgleich die Netzwerkforschung bereits in vielen Bereichen erfolgreich angewendet wurde und anschlussfähige Forschungsergebnisse liefern konnte (siehe für einen Überblick STEGBAUER & HÄUßLING 2010), gibt es keine Studien, die sich 1. umfassend mit den Effekten von persönlichen und institutionellen Einflussfaktoren auf die Netzwerkaktivität und -einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen auseinandersetzen und 2. dezidiert die Wirkungen der unterschiedlichen Formen sozialer Vernetzung auf wissenschaftliche Karrieren analysieren (vgl. zu dieser Kritik auch ARTHUR 2008, S.169). Deshalb war es unser Ziel, Einblicke in die unmittelbaren Restriktionen und Opportunitäten der unterschiedlichen Interaktionsbeziehungen von WissenschaftlerInnen zu erhalten. [2]

Wir beschäftigen uns in dem vorliegenden Beitrag zunächst mit der Frage, wie es methodisch gelingen kann, soziale Beziehungen so zu erheben, dass damit das Spektrum der Interaktionskontexte, in die WissenschaftlerInnen im Laufe ihrer Karriere eingebunden sind, erfasst wird. Um mehr darüber zu erfahren, in welche Interaktionsbeziehungen WissenschaftlerInnen eingebunden sind und wie sich diese auf den Karriereprozess auswirken, ist ein weiteres Ziel, Muster von Beziehungen herauszuarbeiten, die soziale Praktiken im akademischen Kontext offenbaren. Dazu nutzen wir die Daten aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews zu Sozialbeziehungen im Karriereverlauf von ProfessorInnen, die im Rahmen eines vom Zentrum für Schul-, Bildungs- und Hochschulforschung (ZSBH) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) geförderten Projektes zur Wirkung von Vernetzung auf wissenschaftliche Karrieren erhoben wurden. Interviewt wurden zehn ProfessorInnen aus den Sozial- und Naturwissenschaften verschiedener Universitäten in Deutschland. [3]

Wir beginnen mit der Klärung des Begriffs der sozialen Beziehungen und dem Zusammenhang zwischen Beziehung, Interaktion und Netzwerkpraktiken

¹ In den Hochschulen und Universitäten sind neue Handlungsfelder entstanden, die weder der wissenschaftlichen Lehre und Forschung noch den administrativen Tätigkeiten zugeordnet werden können, sogenannte "Third Spaces". Hierbei agieren AkademikerInnen in multiprofessionellen Teams, die an der Umsetzung von Innovationsprojekten beteiligt sind und dabei meist der Institutionenforschung nahestehen (vgl. CARSTENSEN 2015)

(Abschnitt 2). Es folgen methodische und methodologische Überlegungen zur Erfassung der Bedeutung von sozialen Beziehungen im Karriereverlauf sowie eine Darstellung unseres konkreten Vorgehens (Abschnitt 3). Daran anschließend präsentieren wir die Beziehungsmuster, die aus den Interviews herausgearbeitet wurden (Abschnitt 4). Wir beenden den Beitrag mit offenen Fragen für zukünftige Forschungen (Abschnitt 5). [4]

2. Zum Begriff der sozialen Beziehung

In Anlehnung an Max WEBER verstehen wir "[s]oziale Beziehungen als ein seinem Sinngehalt nach aufeinander gegenseitig eingestelltes und dadurch orientiertes Sichverhalten mehrerer [Personen]" (1984 [1921], S.47). In dieser Begriffsdefinition wird sowohl das Denken und Handeln von AkteurInnen berücksichtigt als auch das Agieren der anderen Beteiligten und der die Interaktion bestimmenden Interessen. Während soziale Beziehungen in der Netzwerkliteratur eher deskriptiv beschrieben werden, bezieht WEBER in seiner Definition auch die inhaltliche Ausgestaltung und Intensität der Beziehungen mit ein. [5]

Unter Berücksichtigung der strukturationstheoretischen Netzwerktheorie von Arnold WINDELER (2001) nehmen wir des Weiteren an, dass AkteurInnen mit ihren Interaktionen und Beziehungen im Handeln² soziale Praktiken³ konstituieren und dass Handeln wiederum an soziale Praktiken gebunden ist. Das bedeutet, dass sich ein Netzwerk aus Aktivitäten und Resultaten der sozialen Praktiken der darin eingebundenen Individuen konstituiert. Dabei ist die Koordination der Wechselbeziehungen immer nur bis zu einem gewissen Grad aktiv und reflexiv, d.h., sie steht nicht unter vollständiger Kontrolle der Handelnden. Die Mitglieder

2 In der Strukturationstheorie wird Handeln immer im Verhältnis zu sozialen Praktiken betrachtet, d.h., es geht nicht um "das je besondere Handeln in Situationen, auch nicht ein unstrukturiertes Handeln und schließlich auch kein isoliertes Handeln" (WINDELER 2001, S.151), sondern Handeln als ein immerwährender Ablauf situationsbezogener Aktivitäten. Der Handlungsbegriff im strukturationstheoretischen Sinne ist relational, da "Handlungen und Handeln im Prozess der Konstitution des Sozialen [...] aufeinander bezogen sind" und sich Einzelhandlungen im Geflecht anderer Handlungen konstituieren (S.157): "Handelnde greifen [...] auf gemachte Erfahrungen zurück und auf Antizipiertes vor, konstituieren 'Erfahrungsräume' und 'Erwartungshorizonte' im Handeln für ihr Handeln und für das anderer" (a.a.O.). Des Weiteren ist Handeln aber auch kompetenzbasiert, da die Handelnden in einem Sozialsystem immer etwas davon verstehen, "was sie tun und um sie herum geschieht; den Zusammenhängen, in denen sie handeln, und sie bringen dieses Wissen mit in ihr Handeln ein" (S.159). Im Rahmen des Verstehens werden einerseits Handlungsmöglichkeiten und -beschränkungen wahrgenommen und andererseits neue für sich und andere geschaffen. Handeln wird in der Strukturationstheorie darüber hinaus als prozessual angesehen, denn die AkteurInnen sind "in den dahinwühlenden Strom von Ereignissen und Handlungen eingebettet und in diesen eingeflochten [...]" (a.a.O.). Und nicht zuletzt werden Handlungen als "Medium und Resultat der Konstitution des Sozialen" betrachtet, was bedeutet, dass sie durch das "kompetente Handeln wissender Akteure in systemisch koordinierte Handlungszusammenhänge [...]" (a.a.O.) eingebunden werden und sich weiter mit "in Zeit und Raum ausgreifenden gesellschaftsweiten institutionellen Praktiken und Regelungen" (S.160) verknüpfen.

3 Soziale Praktiken bringen die "regularized types of acts" (GIDDENS zit. nach WINDELER 2001, S.151) sozialer Aktivitäten zum Ausdruck, welche über Raum und Zeit stabil sind. Sie sind an das Handeln gebunden, da sie erst daraus entstehen. Wenn die AkteurInnen in ihrem situativen Handeln immer wieder auf bestimmte soziale Praktiken zurückgreifen, werden diese zunächst geschaffen und gleichzeitig reproduziert. Andererseits sind soziale Praktiken Voraussetzung für soziales Handeln, da nach WINDELER für das Verständnis der Handlungen ein gemeinsames Wissen der AkteurInnen zu den geteilten Praktiken notwendig ist.

eines solchen Beziehungsgeflechts sind in den jeweiligen sozialen Kontext eingebettet, in dem sie sich begegnen. Damit wird betont, dass sich die Individuen in ihrem gemeinsamen Handeln an den in dem jeweiligen Kontext vorherrschenden Praktiken orientieren. Mit anderen Worten: Hinter sozialen Beziehungen verbergen sich kontextspezifische Netzwerkpraktiken. [6]

In der formalen Netzwerkanalyse hingegen spiegeln Beziehungen von AkteurInnen soziale Strukturen wider, die formal als "Knoten" (AkteurInnen) und den Verbindungen zwischen diesen als "Kanten" (Beziehungen) beschrieben werden. Stefan BERNHARD merkt dazu an:

"Die Strukturen werden aus der Komplexität der Sozialwelt durch eine doppelte Abstraktion herausgeschnitten: durch die Bündelung zahlreicher Einzelereignisse und Situationen zu einer wie auch immer gearteten Beziehung zwischen zwei Knoten und durch die damit verbundene selektive Isolierung des Ausschnittes aus der Sozialwelt, auf den man sich konzentriert" (2014, §17). [7]

Harrison WHITE (1992) kritisiert die formale Netzwerkanalyse und öffnet deren Gegenstandsbereich, indem er das Kulturelle als das dialektisch Andere für Strukturen verfügbar macht. Aus seiner Sicht sind Netzwerke nicht sinnentleert, sondern sie bestehen aus Narrativen (*Stories*) zwischen Identitäten. WHITE sieht die Sinnvorstellungen der AkteurInnen als gleichberechtigt neben den sozialen Strukturen an. So schreibt er zum Zusammenhang von sozialen Beziehungen und den sinnstiftenden Erzählungen: "Ties are held together to constitute a network through the vehicle of stories, singly and in story-sets" (S.17). Er ergänzt:

"As such reports accumulate, with invocations of other ties, they fall into patterns perceived as stories. A tie becomes constituted with story which defines a social time by its narrative of ties. A social network is a network of meanings [...]" (S.67). [8]

Soziale Beziehungen und individuelle Erzählungen stehen demnach in einem engen Verhältnis zueinander. Wie eine soziale Beziehung erlebt wird, hängt maßgeblich von der gemeinsamen *Story* ab. Versucht man, einer anderen Person einen Eindruck über eine Sozialbeziehung zu vermitteln, eignen sich Erzählungen besonders gut, um aufzuzeigen, was die Beziehung auszeichnet. Sie geben Einblick in die sie konstituierenden Handlungen bzw. kontextspezifischen Netzwerkpraktiken. [9]

Ausgehend von den bisherigen Desideraten und unserem Verständnis von sozialen Beziehungen stellten sich für uns zwei zentrale Fragen:

1. Wie lassen sich soziale Beziehungen so erheben, dass man einerseits die Interaktionskontexte, in die WissenschaftlerInnen im Laufe ihrer Karriere eingebunden sind und die Geschichte, die einer sozialen Beziehung ihre Bedeutung gibt, erfasst und andererseits Informationen erlangt, um die strukturelle Perspektive der Netzwerkforschung zu berücksichtigen?

2. Inwiefern lassen sich Netzwerkpraktiken im Kontext wissenschaftlicher Karrieren über soziale Beziehungen beschreiben? [10]

3. Methodisches Vorgehen

Das Spektrum der Interaktionskontexte, in die WissenschaftlerInnen im Laufe ihrer Karriere eingebunden sind, und die Erzählungen die einer sozialen Beziehung ihre Bedeutung gibt, lassen sich nicht über Beobachtungen herausfinden, sondern nur über die Befragung der Menschen selbst. Allerdings stößt man dabei auf die Schwierigkeit, dass man sich der Bedeutung einer Beziehung meist erst in der Reflexion bewusst wird. [11]

Wie lässt sich jedoch die Bedeutung von sozialen Beziehungen erfassen? Dazu orientierten wir uns an der Biografieforschung, deren Grundannahme darin besteht, dass sich Prozesse vor allem aus erzählten Texten rekonstruieren lassen. Es gibt hiernach subjektive Bedeutungsstrukturen, die sich im freien Erzählen über bestimmte Ereignisse herauschälen, sich einem systematischen Abfragen aber verschließen würden. Im Rahmen der qualitativen Netzwerkanalyse dienen erzählgenerierende Interviews vor allem dazu, die Verbindungen der InterviewpartnerInnen mit ihren sozialen Kontakten und ihre Netzwerkeinbettung zu rekonstruieren (BERNHARD 2014; HERZ, PETERS & TRUSCHKAT 2015; HOLLSTEIN & STRAUSS 2006). Persönliche Netzwerke werden dabei aus der Perspektive des Betrachters/der Betrachterin konstruiert. Sie haben keine eigenständige Existenz und sind daher immer der Interpretation unterworfen. Insofern ist die Verwendung des Begriffs Netzwerk zunächst eine Metapher, da damit kein eindeutiges Objekt bezeichnet wird, sondern vielmehr eine Perspektive. [12]

Um jedoch tatsächlich Aussagen über soziale Netzwerke machen zu können und nicht nur über Netzwerke "im metaphorischen Sinne" (vgl. HOLLSTEIN 2010, S.464), ist es erforderlich, erzählgenerierte Daten mit Daten zur Beschreibung der Netzwerkstruktur (wie Größe und Zusammensetzung) zu triangulieren. Mittels eines solchen Mixed-Method-Designs werden dann "qualitative und formalisierte quantitative Auswertungsstrategien systematisch miteinander verknüpft" (a.a.O.). Ein solches "sequentiell exploratives Design" (S.465) ermöglicht es z.B., "mit Hilfe der quantitativen Analyse die Verbreitung von Handlungsmustern (etwa Netzwerkpraktiken)" zu bestimmen oder "die Bedingungen des Auftretens qualitativ gefundener Muster zu klären" (a.a.O.). [13]

3.1 Datenerhebung

Zur Erfassung des Spektrums an Interaktionskontexten, in die WissenschaftlerInnen im Laufe ihrer Karriere eingebunden sind und den Erzählungen, die einer sozialen Beziehung ihre Bedeutung geben, wurden mit zehn ProfessorInnen aus den Sozial- und Naturwissenschaften verschiedener Universitäten in Deutschland problemzentrierte, biografisch angelegte Interviews durchgeführt. Befragt wurden vier Frauen und sechs Männer. [14]

Der Vorteil der retrospektiven Erhebung liegt in der Reflexivität der Beziehung und ihrer Erzählung, da – wie bereits betont – soziale Beziehungen erst durch Narrative (*Stories*) ihre Bedeutung erlangen. Dabei kommt es aber auch dazu, dass "die rückblickende Bedeutungszuschreibung einzelner Beziehungen von der heutigen Sicht geprägt ist und demzufolge Umdeutungen vorgenommen werden" (HOLLSTEIN 2002, S.77). Dies könne, so HOLLSTEIN, zur Folge haben, dass Beziehungen, die abgebrochen wurden, retrospektiv eher negativ bewertet werden und Beziehungen, die heute noch bestehen, "in ihrer früheren Bedeutung überschätzt werden" (a.a.O.). Des Weiteren kann die "Gestaltung der damaligen Beziehung nur selektiv erinnert werden" (a.a.O.). Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen haben wir die biografischen Interviews problemzentriert angelegt, indem der Fokus unserer Eingangsfrage auf den sozialen Beziehungen im Verlauf der akademischen Karriere lag. Jedoch haben wir hierbei auf Vorannahmen und auf den bei problemzentrierten Interviews häufig verwendeten Leitfaden (WITZEL 2000) verzichtet. [15]

Vor Beginn des eigentlichen Interviews wurde gemeinsam mit der Interviewerin ein Fragebogen zur befragten Person ausgefüllt. Dabei wurden Alter, Geschlecht, Bildungs- und Ausbildungsstand, Familienstand, Beruf von Vater und Mutter, Anzahl der Kinder, Anzahl der Geschwister und der Ort des Aufwachsens (Großstadt, Kleinstadt oder Land) erfasst. Wie von WITZEL vorgeschlagen, wurde der Fragebogen also verwendet, um einige grundlegende Informationen zu erfassen und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese später zwischen den befragten Personen vergleichbar sind. [16]

Das anschließende Interview begann mit folgender Eingangsfrage:

"Sie haben heute eine Professur (auf Lebenszeit). Um zu verstehen, welche Faktoren Ihren Karriereweg beeinflusst haben, bitte ich Sie etwas weiter auszuholen und mir zu erzählen, wie das damals nach dem Studium war? Wie sind Sie überhaupt zur Wissenschaft gekommen? Gab es irgendwelche Personen, die Ihnen bei Ihrer Entwicklung behilflich waren oder Sie behindert haben?" [17]

Die Befragten erhielten dazu eine leere nummerierte Liste, und die geplante Vorgehensweise wurde erläutert: Sie sollten immer dann, wenn sie in einer Karrierephase an bestimmte Personen dachten, diese in die vor Ihnen liegende Liste eintragen. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Liste bei den Befragten verbleiben würde und nur später zur Erfassung zusätzlicher Informationen zu den genannten Personen anhand der laufenden Nummern auf der Liste dienen sollte⁴. Weiterhin wurden die interviewten Personen gebeten, wenn sie eine Person notierten, zu erzählen, warum diese Person für sie wichtig war und welche Rolle sie in der angesprochenen Karrierephase gespielt hatte. Dazu sollten sie auch immer die (neu) notierte Nummer laut nennen, damit später die in

4 Das Vorgehen mittels nummerierter Namensliste wurde gewählt, um die Befragten einerseits von der Anonymität ihrer Kontakte zu überzeugen und damit eine Vertrauensbasis zu schaffen, offener über ihre Beziehungen zu sprechen. Zum anderen zeigte die Erfahrung vorangegangener Netzwerkerhebungen, dass Befragte häufig gleiche Buchstaben oder Synonyme für unterschiedliche Personen verwandt hatten, was die eindeutige Zuordnung von Personen zu den später gemachten Angaben erschwerte.

den Interviews genannten Personen über die Nummern mit dem Fragebogen zu den Alteri⁵-Angaben verknüpft werden konnten. Zum anderen war es so möglich, die sozialen Beziehungen für einzelne Karrierephasen als Karrierephasennetzwerke zu rekonstruieren bzw. die Veränderungen der Rolle einer Person im Karriereverlauf der Befragten zu erfassen.⁶ [18]

Wenn eine im Laufe des Interviews erwähnte Person bzw. eine neu erwähnte Person nicht selbständig auf der nummerierten Liste notiert wurde, wurde dies mit folgendem Hinweis erbeten:

"Bitte tragen Sie auf die Liste die Namen der Personen ein, an die Sie in der eben erzählten Passage gedacht haben. Können Sie mir nun noch etwas mehr darüber erzählen, warum diese Person hier für Sie wichtig war? Bitte nennen Sie immer die neu notierten Nummern".⁷ [19]

Diese Vorgehensweise diente dazu, die sozialen Beziehungen der Interviewten im Zuge ihrer Karriereverläufe zu erheben und gleichzeitig die Geschichten zu den Beziehungen im Sinne von Harrison WHITE (1992, 2008) zu erfassen. In der Regel haben die Befragten die Alteri während ihren Erzählungen ohne Kommentierungen oder Nachfragen auf eine separate Liste aufgenommen. Während des Erzählens über eine Karrierepassage erinnerten sie die Personen aus diesem Kontext und notierten diese sofort. Anschließend ordneten sie die notierten Personen in die Erzählung ein, ohne dass dies deren Fluss zu beeinträchtigen schien. Im Gegenteil wirkte es eher so, dass die Befragten durch die persönlichen Erinnerungen, die sie mit den notierten Alteri verbanden, auch den Kontext der Beziehungen und die damit zusammenhängenden *Stories* besser beschreiben konnten. [20]

Die Interviews wurden auf Wunsch der Befragten in deren Büros durchgeführt und dauerten zwischen zwei und viereinhalb Stunden. Die anfängliche Skepsis einiger Personen zu Beginn des Interviews verschwand in dem Moment, in dem sie in ihre Erinnerungen eintauchten. Spätestens ab diesem Zeitpunkt waren sie sehr offen und gesprächsbereit, erzählten zum Teil über sehr persönliche Erfahrungen sowie Probleme und Konflikte im Laufe ihrer Karriere, und gaben auch bei vertiefenden Nachfragen bereitwillig Auskunft. [21]

Am Ende des Interviews wurden mithilfe der Namensliste über einen zweiten Fragebogen noch einige Angaben zu den genannten Personen erfasst. Dazu gehörten Alter, Geschlecht, Beziehungsstatus, Kontakthäufigkeit, Zugehörigkeit zu einer Institution sowie die Frage, wie viele Personen die jeweils genannte Person von der Namensliste kannte. [22]

5 In der Netzwerkforschung werden die Befragten als "Ego", die von ihnen genannten Personen als "Alteri" bezeichnet.

6 Da dies nicht Gegenstand des Aufsatzes ist, soll darauf nicht weiter eingegangen werden.

7 Dieser Hinweis war jedoch nur in einigen Fällen anfangs vonnöten, da das Prozedere recht schnell erfasst wurde.

Der Vorteil dieses Designs bestand darin, dass die Befragten einerseits über ihre Erfahrungen während verschiedener Statuspassagen in ihrem Karriereverlauf berichtet haben und diese mit den daran beteiligten AkteurInnen und deren Handlungen im jeweiligen Kontext verbanden. Dabei konnten sie eigene Relevanzsetzungen bei den Erzählungen in Bezug auf die Art und Reihenfolge der benannten Beziehungen im Karriereverlauf vornehmen und dennoch wurden genügend Informationen gegeben, um Analysen über die Struktur und Zusammensetzung der Netzwerke durchführen zu können⁸. [23]

3.2 Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden nacheinander geführt, dabei aufgenommen und anschließend transkribiert⁹. Jedes Interview wurde einzeln vollständig gelesen, und es wurden im Sinne der Grounded-Theory-Methodologie (GTM) in Anlehnung an STRAUSS (1991 [1987]) und STRAUSS und CORBIN (1996 [1990]) Fragen an das Material gestellt. Wir haben uns bei der Auswertung der Interviews an der GTM orientiert, da es uns darum ging, die hinter den Daten liegenden sozialen Praktiken im Kontext von wissenschaftlichen Karrieren zu erfassen und zu analysieren. Dazu haben wir die Überlegungen der Netzwerkforschung aufgenommen, um eine Typologie von Beziehungsmustern zu entwickeln. Bei der Arbeit mit den Interviews haben wir im Interviewmaterial nach Interaktionen zwischen Personen, deren Bedingungen und Konsequenzen gefragt. Dementsprechend lag unser Fokus auf den Erzählungen zu Beziehungen oder Personen. Zur Überführung des Rohmaterials in Konzepte¹⁰ und später in Kategorien¹¹ (vgl. PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR 2009, S.198) wurden alle Erzählungen zu den jeweiligen Beziehungen und deren Bedeutung für den Karriereverlauf kodiert. [24]

Auf diese Weise war es möglich, das Beziehungsnetzwerk der ProfessorInnen zu rekonstruieren und für entsprechende Visualisierungen aufzubereiten. Hierzu

-
- 8 Wie bei Erzählungen zu biografischen Karriereverläufen üblich, sprangen die InterviewpartnerInnen mitunter hin und her, indem sie sich zeitweise mehr auf den Karriereverlauf konzentrierten, dann aber auch wieder stärker auf die beteiligten Personen. So kam es dazu, dass nicht selten wichtige Informationen zu den genannten Personen oder zu den Lebensumständen fehlten, von denen jeweils gesprochen wurde.
- 9 Die Transkription erfolgte wortwörtlich, das heißt, es wurden auch Dialekte, Umgangssprache, Versprecher, Füllwörter etc. verschriftlicht. Großbuchstaben signalisieren eine Betonung entweder eines ganzen Wortes oder einzelner Silben. Bindestriche zwischen zwei oder mehreren Wörtern ohne Leerzeichen zeigen an, dass Wörter oder Wortteile sehr schnell hintereinander gesprochen wurden. Das kann entweder durch ein kurzes Stottern geschehen sein oder wenn sich der/die Interviewte schnell selbst verbesserte. "[...]" steht für Auslassungen. Text in eckigen Klammern bedeutet, dass InterviewerIn und InterviewteR gleichzeitig gesprochen haben bzw. einander ins Wort gefallen sind. In runden Klammern stehen weitere verbale Äußerungen wie z.B. Lachen oder tiefes Durchatmen. Weitere Transkriptionsregeln, wie z.B. das Transkribieren von Pausen oder Stimmlagen, wurden nicht angewendet (vgl. KUCKARTZ 2016 [2012]).
- 10 Was in einer Erzählung zu einer Beziehung ausgedrückt wird, wird zunächst zu einem Konzept verdichtet. Bei der weiteren Analyse eines Interviews wird man möglicherweise auf ähnliche Phänomene treffen, die dann unter demselben Konzept gefasst werden können.
- 11 Aus Konzepten, die sich auf dasselbe Phänomen beziehen, werden dann die Kategorien entwickelt. Kategorien sind eine Weiterentwicklung bzw. Abstraktion von Konzepten und bilden die Grundlage für die Theoriebildung bei der GTM.

wurden alle genannten Personen im Zuge der Auswertung in eine symmetrische Matrix übertragen und mit einer "1" gekennzeichnet (vgl. HENNIG, BRANDES, PFEFFER & MERGEL 2012). Darüber hinaus ließen sich in den Erzählungen z.T. auch die Beziehungen der in den Interviews genannten Personen untereinander herausarbeiten. Wenn die Befragten während des Interviews etwas über die Beziehungen einer genannten Person zu weiteren notierten Personen erzählten, wurden auch diese in der Matrix mit einer "1" versehen. Nicht genannte Beziehungen erhielten eine "0". Die Frage aus dem Fragebogen, "wie viele Personen die jeweils genannte Person von der Namensliste kannte", diente hierbei als Kontrollfrage, inwieweit die Geschichte zu den Personen, die sich untereinander kennen, von uns richtig interpretiert wurde. [25]

Die aus dem jeweiligen Interview erzeugte "0-1"-Matrix lieferte die Grundlage zur Visualisierung der erhobenen Beziehungen. Dazu wurde die Matrix mit den Informationen zu den Personen aus dem Alteri-Fragebogen verknüpft, um so das jeweils dahinterliegende Netzwerk sichtbar zu machen (vgl. HENNIG et al. 2012). Abbildung 1 zeigt ein Beispiel für eine solche Matrix aus dem Interview 12 (I12¹²) eines Professors aus den Sozialwissenschaften, dessen Netzwerk in Abbildung 2 visualisiert wurde.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
4	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
10	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
11	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
12	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
13	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
14	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1
15	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
16	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
17	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

Abbildung 1: Beziehungsmatrix (I12)

12 Im Folgenden werden Interviews mit dem Kürzel "I" und der nachfolgende Interviewnummer gekennzeichnet.

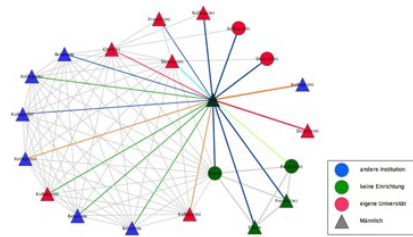


Abbildung 2: Visualisierung des Gesamtnetzwerkes eines Professors aus den Sozialwissenschaften (I12). Bitte klicken Sie [hier](#) oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [26]

Anhand eines solchen Graphen lässt sich die Größe und Struktur der Netzwerke ermessen, die aus den Erzählungen und den Daten aus dem Fragebogen rekonstruiert wurden. Die grafische Darstellung gibt darüber hinaus Auskunft über die Zusammensetzung des Netzwerks nach Beziehungskontext und Geschlecht sowie über Teilgruppen und die Einbettung von Cliquen oder Gruppen in die Netzwerkstruktur. Für die Visualisierung benutzten wir das Programm "Visone" von der Universität Konstanz. [27]

3.3 Rekonstruktion von Beziehungsmustern mithilfe der biografischen Toposanalyse

Obwohl wir problemzentrierte, biografisch angelegte Interviews durchgeführt haben, konzentrierten wir uns bei der Analyse des Materials vorrangig auf die Interaktionsmuster in den verschiedenen Karrierephasen und weniger auf den Verlauf und die weitere Ausgestaltung der Beziehungen. Daher lehnten wir das weitere Vorgehen an die biografische Toposanalyse an, die aus der Erziehungswissenschaft kommt und bei der sich das Verständnis aus dem Ergründen signifikanter Ereignisse in einer Lebensgeschichte ergibt (vgl. FUCHS 2011; SCHULZE 2006). Dabei gilt auch hier das Grundprinzip, das empirische Material "sprechen" zu lassen, d.h., möglichst offen in die Analyse hinein zu gehen. Gleichzeitig schöpft die biografische Toposanalyse die Möglichkeiten der erzählten Lebensgeschichte nicht vollends aus, da sie "keiner systematischen Schritt-für-Schritt-Analyse" (FUCHS 2011, S.207) folgt, sondern zirkulär vorgeht, indem sie sich auf Lesarten beschränkt, die in Kenntnis des gesamten Textes sinnvoll erscheinen. Theodor SCHULZE (2006, 2008), der diese Methode für die Auswertung vorschlägt, beschreibt sein Vorgehen im Gegensatz zur GTM als eine Suche nach dichten Beschreibungen in den biografischen Texten. Das können "bedeutsame Situationen, Ereignisse, Beziehungen, Figuren oder Wendepunkte im Verlauf einer Biografie sein" (SCHULZE 2008, S.18). Solche Topoi werden dann in dem "Zusammenhang, den sie umreißen, detailliert aufgeschlüsselt" (FUCHS 2011, S.208). Dabei werden vor allem die Momente¹³, die in einer solchen Textstelle enthalten sind, betrachtet: Es wird versucht, deren Bedeutung zu erfassen und zwar in Bezug auf sich selbst und in Bezug auf den

¹³ "Momente" stehen für den Zusammenhang, in dem ein Topos in einer lebensgeschichtlichen Erzählung aufscheint.

Textzusammenhang und Anschluss an vorliegende Theoriebestände (vgl. FUCHS 2011). Sind solche Momente entschlüsselt, wird innerhalb der biografischen Erzählung nach weiteren Hinweisen geschaut, die die Überlegungen bestätigen oder widerlegen und neue Interpretationsmöglichkeiten eröffnen (a.a.O.). "Dieser Weg führt ihn [gemeint ist Theodor SCHULZE] so 'in das weitere soziokulturelle Umfeld, indem die in der Hinweisstelle angesiedelten Momente angesiedelt sind'" (FUCHS 2011, S.208). Um einen biografischen Topos genauer bestimmen zu können, wird auf ähnliche oder kontrastierende Zusammenhänge in "anderen Autobiographien, wozu mitunter sogar seine eigene [gemeint ist Theodor SCHULZE] gehört" (a.a.O.) vergleichend zurückgegriffen: "Der Wechsel in einen anderen Erzählzusammenhang ist für die Toposanalyse Schulzes also konstitutiv, und so erfolgt 'die Auslegung der Geschichte [...] über die Versammlung und den Vergleich ähnlicher Figurationen, Szenen und Geschichten'" (a.a.O.). Die biografische Toposanalyse sucht demnach nicht wie in der Biografieforschung üblich nach der generellen Struktur einer lebensgeschichtlichen Erzählung, sondern richtet den Blick auf die "Materialität" der Erzählung, indem sie markante Orte der Biografie und deren verschiedene Zusammenhänge aufschlüsselt. [28]

In Anlehnung an diese Überlegungen haben wir die Erzählungen zu den Interaktionen und den daran beteiligten AkteurInnen nicht im Zusammenhang zu den anderen Beziehungen im Netzwerk betrachtet, sondern zunächst nur die Erzählungen zu Personen als Erzählanlässe (Topoi) behandelt. Dazu haben wir die verschiedenen Zusammenhänge, in denen diese Topoi aufscheinen, aufgeschlüsselt, mit anderen Erzählungen zu Beziehungen verglichen und so unterschiedliche Beziehungsmuster herausgearbeitet, die soziale Praktiken im Kontext akademischer Karrieren vermuten lassen. [29]

Dazu wurden in Gruppensitzungen mit drei WissenschaftlerInnen die jeweiligen Passagen (Topoi) im Text gelesen, diskutiert und die dabei entwickelten Lesarten schriftlich in Stichwörtern während der Interpretationssitzungen festgehalten, immer wieder mit den anderen Interviewpassagen verglichen und für die weiteren Analysen zusammengefasst. Die Interpretationen wurden in Memos schriftlich festgehalten und mit einem Kode für das beschriebene Beziehungsmuster versehen. Die Interviewtranskripte wurden anschließend in MAXQDA eingelesen, und die erarbeiteten Kodes als Kodierschema verwendet. Dabei wurden die verschiedenen kodierten Interviewpassagen immer wieder mit den entsprechenden Memos verglichen und, falls notwendig, Modifikationen an den Kodierungen vorgenommen. Die Memos und Kodes wurden dann Schritt um Schritt zu kategorienbezogenen Beziehungsmustern verdichtet (vgl. TRUSCHKAT, KAISER-BEL & VOLKMANN 2011). [30]

Wir möchten solche Beschreibungen aus der Biografie eines Sozialwissenschaftlers zu einer von ihm im Interview genannten Person vorstellen, um zu demonstrieren, wie wir vorgegangen sind. Wir haben zunächst mit dem Topos begonnen, der Person 4 im Interview einführte. Anschließend haben wir das Interview systematisch nach weiteren Erzählungen zu dieser Person durchgearbeitet und die Beschreibungen zunächst mit Kommentierungen

versehen, die das Verhältnis von Ego und Alter beschreiben und wenn erkennbar auch die dahinterliegende soziale Praxis. [31]

Person 4 wurde mit folgender Passage eingeführt:

I12: "[...] Also das waren, glaube ich, so ganz am Anfang während meines Studiums die Leute, die mich son bisschen auf die Idee gebracht haben, Wissenschaftler werden zu können und dann das Letzte das natürlich, was noch passiert ist, [...] ist Person 4, die Nummer vier, ehm bei dem ich dann meine Magisterarbeit geschrieben hab damals, ehm bei dem ich vorher auch schon ein Projektseminar mal gemacht hatte, also ein Seminar, in dem man halt selbst Daten erhebt und dann analysiert. Ehm das fand ich total spannend und sehr schön und er hat mich dann Ende meines Studiums gefragt, ob ich ne Stelle an seinem Lehrstuhl haben möchte. Und ehm das war dann natürlich so endgültig die, also da ist endgültig die Idee geboren Wissenschaftler werden zu WOLLEN. Ich weiß nicht, was ich sonst gemacht hätte, wenn er mich NICHT gefragt hätte, aber ehm dann hätte ich vielleicht mir auch vorstellen können ehm in die [...] zu gehen [...], dass hätte ich wahrscheinlich auch spannend gefunden. Aber irgendwie war schon klar, das soll jetzt irgendwie was Empirisches werden und was mit Forschung zu tun hat und dann hat sich eben Gott sei Dank diese Gelegenheit ergeben [...]". [32]

Die hier genannte Person hatte dem Interviewpartner durch ihr Stellenangebot die Gelegenheit gegeben, den latenten Gedanken, in die Wissenschaft zu gehen, in die Tat umzusetzen. Person 4 wurde damit gleichzeitig zum Vorgesetzten und zu einer wichtigen Figur für Ego. Diese Überlegung wird gestützt durch die an späterer Stelle folgende Beschreibung des Verhältnisses zu Person 4 und dessen Bedeutung für die Entwicklung von Ego.

I12: "[...] Und ehm genau, da saß ich dann und dann ehm hab ich in den ersten ehm Jahren, glaube ich, wirklich wahnsinnig viel von Nummer vier ehm gelernt. Ehm ich hab sehr, sehr viel für ihn arbeiten müssen. [...] Also ich hab da halt zunächst mal nicht die großen Freiheiten gehabt, aber ich hab wahnsinnig viel gelernt, weil wir halt ständig zusammen irgendwelche Forschungsprojekte gemacht haben, ehm große Forschungsprojekte [...] ehm für die ich dann auch ehm erstmal für die Durchführung schon ziemlich allein verantwortlich war. Ehm aber man kann jetzt nicht sagen, dass ich das allein machen musste. Also er hat mir schon gesagt, wie sowas funktioniert und wie man das macht und wir ham uns abgesprochen, aber ich hab das dann sehr viel selbstständig machen können. Und ehm hab dann auch mit ihm ziemlich viel publiziert, also es war jetzt schon insofern ein sehr faires Arbeitsverhältnis [...]. Ehm also das, ja, was wirklich, das kann man wirklich sagen, er war sowas wie ein Mentor, ne? Das kann man wirklich sagen. Hat mir sehr viel genützt. [...] Also dadurch, dass ich ehm in den ersten Jahren ganz extrem viel für ihn arbeiten ehm musste oder durfte, ehm hab ich erstmal mein Promotionsvorhaben hinten anstellen müssen, da war eigentlich gar keine Zeit für, konnte zum Glück aber auch Projektdaten verwenden, die wir zusammen erhoben hatten für verschiedene andere Publikationen. [...] Also er hat mich dann auch mitgenommen auf viele Konferenzen, [...] was damals noch überhaupt nicht so üblich war bei uns im Fach. [...] da war unser Fach noch gar nicht so extrem internationalisiert, dass das selbstverständlich

war, dass man auf Konferenzreisen [...] gefahren ist und so. Also da hab ich wirklich sehr viel mitbekommen und sehr viel gelernt und hab dann so langsam auch angefangen meine eigenen Sachen mal zu machen zwischendurch, wenn ein bisschen Zeit war. [...] und auch von ihm hab ich sehr viel gelernt, wie man schreibt. Das ist, glaube ich, auch ganz wichtig. Also nicht nur ehm Forschung gelernt, sondern auch wie man irgendwie relativ einfach und auf den Punkt Texte schreibt und wie man das auch angemessen schnell hinkriegt, das hab ich alles wirklich von ihm [...]". [33]

In dieser Passage beschreibt der Befragte eine soziale Praxis des *Learning by Doing*, die sich auch in anderen Interviews in ähnlicher Weise findet. Diese Beziehung ist durch das hierarchische System der Universität geprägt, und der Vorgesetzte wird durch seine Position und das damit verbundene Handeln zum Sinnbild eines Mentors. Das Verhältnis zwischen Ego und Alter basiert also auf Über- und Unterordnung, auch wenn eine gewisse Freiheit bei der wissenschaftlichen Arbeit gewährt wird. Wir haben dies später als autoritäres Beziehungsmuster gekennzeichnet. [34]

Da Person 4 der Vorgesetzte unseres Befragten war, tauchte er immer wieder im Karriereverlauf auf. Beispielsweise entwickelte der Interviewte mit Person 5 – einem Kollegen in seiner Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter – eigene Projekte, die sehr erfolgreich von den Medien aufgenommen wurden.

I12: "Der hat uns, also das war das Schöne, er hat uns schon irgendwie unterstützt, indem er gesagt hat ehm: 'Macht das', ja? Aber er hat sich da überhaupt nicht eingemischt, das meine ich, das war eben einfach das erste Mal in meinem Leben, dass ich gemerkt hab 'So, jetzt machste mal was, ehm auf eigene Faust mit jemandem, der dir zwar hilft und der ehm Input gibt und aber der nix vorschreibt sozusagen, der dir nicht sagt, wie du machen sollst.' Ehm also er fand das ganz toll, dass wir das gemacht haben. Wir hatten da noch, das ist-das ist wahrscheinlich, nicht dass ich jetzt hier zu viel erzähle, aber wir hatten da noch mit Medien eigentlich kooperieren wollen und so naiv wie wir waren, haben wir uns da-hätten wir uns da fast über'n Tisch ziehen lassen, ham das im letzten Moment noch gemerkt und er hat uns dann, also Nummer vier, doch sehr geholfen, aus der Sache wieder raus zu kommen. Er hat uns da wirklich gute Tipps gegeben, aber ansonsten hat er sich völlig rausgehalten aus der Sache und nur gesagt 'Ist ne tolle Idee' und dass wir das machen sollen und dann ham wir das halt gemacht [...]". [35]

In dieser Passage wird Person 4 zum Ratgeber, indem er zunächst die jungen Mitarbeiter gewähren und ihre Erfahrungen machen lässt und ihnen mit Ratschlägen dann hilft, wenn sie seine Erfahrung und Unterstützung brauchen. In einer späteren Passage beschrieb der Interviewte sein Verhältnis zu Person 4 jedoch wieder stärker als ein Autoritätsverhältnis:

I12: "[...] man muss dazu sagen, er ist ja auch schon ein bisschen länger im Geschäft, Nummer vier, und hat mittlerweile auch emeritiert, also son bisschen noch eher so Professor der alten Schule. Jetzt niemanden, zu dem man son, also niemand, zu dem man Du sagt oder zu dem man son-son-son, sone Art

Freundschaftsverhältnis haben könnte. Das war jetzt gar nicht der Fall, ja? Also ehm, er hat mich halt wirklich gefördert, ja? Und ehm das hat er, glaube ich, bis zu einem gewissen Grad auch mit anderen Doktoranden gemacht [...]". [36]

Mit dieser Beschreibung wird das hierarchische Verhältnis zwischen Vorgesetzten und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als soziale Praxis verdeutlicht, indem auf die "alte Schule" verwiesen wird. Gleichzeitig wird damit ein Wandel in den heutigen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und NachwuchswissenschaftlerInnen angedeutet, der aber nicht weiter thematisiert wird. [37]

An späterer Stelle des Interviews kam der Befragte erneut auf Person 4 zu sprechen, die drei Jahre nach der Promotion wiederum eine wichtige Rolle für den weiteren Karriereverlauf spielte. Die Passage beginnt damit, dass er in seiner Postdoc-Phase auf einer Tagung eine Vertretungsprofessur angeboten bekam, die er auch annahm und nun darüber reflektiert, wie es eigentlich dazu kam.

I12: "[...] einer der Professoren [...] hat mich irgendwann mal auf ner Tagung angesprochen, ob ich mal nen Moment Zeit hätte. [...] Das war, glaube ich, drei Jahre nach meiner Promotion, ehm, und dann ham die mich gefragt, ob ich das machen will und ehm hab ich natürlich gemacht. Also hab auch mein-meinen Chef, die Nummer vier, gefragt, ob ich das denn darf, muss man dann ja auch machen, war ja noch mein Chef und der hat natürlich sofort gesagt 'Machen Sie das, das ist ganz super, ganz toll. Ehm nutzen Sie die Chance.' Und dann hab ich das gemacht für'n halbes Jahr, war schön [...]". [38]

Der Interviewte fragte seinen Doktorvater, Mentor und Vorgesetzten um Erlaubnis, eine Vertretungsprofessur anzunehmen. Ein solch autoritäres Beziehungsmuster gründet auf der Unterordnung von Ego unter Alter, die, wenn z.B. Person 4 die Vertretungsprofessur abgelehnt hätte, auch die Karriere von Ego hätte hemmen bzw. verzögern können. [39]

Zwischen diesen hier aufgeführten Passagen zum Verhältnis von Ego zu Person 4 werden verschiedene andere Momente im Karriereverlauf beschrieben, wie z.B. die erste Einwerbung von Drittmitteln oder der Einfluss von DozentInnen aus dem Zweifach im Studium. Es werden immer weitere Personen und deren Verhältnis zu Ego sowie zwischen bereits genannten Alteri in den jeweiligen Karrierephasen genannt oder aber auch deren Rolle allgemein im Karriereverlauf beschrieben. Häufig wird dazu auch erzählt, was aus den jeweiligen Personen geworden ist und ob die Beziehung auch heute noch besteht. [40]

Wie das Beispiel zeigt, haben wir mithilfe der Toposanalyse zunächst die einführende Passage zu einer Personenbeschreibung zum Ausgangspunkt der Analyse genommen und systematisch spätere Passagen zur Beschreibung des Verhältnisses von Ego zu dieser Person herangezogen und miteinander verglichen. [41]

Insgesamt wurden auf diese Art zwölf unterschiedliche Beziehungsmuster in dem Datenmaterial rekonstruiert. Diese Muster haben für uns vor allem idealtypischen Charakter, und nicht selten waren Beziehungen zu ein und derselben Personen durch verschiedene dieser Beziehungsformen gekennzeichnet und haben sich auch über die Zeit verändert¹⁴. Manche davon tauchten vermehrt oder sogar ausschließlich im familiären Kreis auf, wohingegen andere ausschließlich dem Arbeitszusammenhang zuzuordnen waren. Innerhalb der Beziehungsmuster wurde daher zwischen familiärem und nicht familiärem Kontext differenziert, um die verschiedenen Charakteristiken der Beziehungen und deren Einfluss in der jeweiligen Karrierephase aufgrund ihrer Tiefe und Dauer besser herausarbeiten zu können. Die Unterscheidung zwischen familiären und nicht familiären Beziehungen erschien uns darüber hinaus wichtig, da deren Wirkung in der Art und Intensität für die Befragten in der Regel differierte. So nahmen familiäre Beziehungen häufig im frühen Stadium der Karriere Einfluss und waren meist mit Themen der Job- und Verdienstsicherheit sowie der erforderlichen Mobilität für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere verbunden. Beziehungen im beruflichen Kontext eröffneten oder begrenzten hingegen eher Möglichkeiten der wissenschaftlichen Zusammenarbeit, Jobchancen oder Unterstützung durch erfahrenere WissenschaftlerInnen. [42]

Neben den zwölf herausgearbeiteten Beziehungsmustern gab es aber auch Erzählpassagen, in denen eine Beziehung nur bezeichnet wurde, als PartnerIn, Eltern, Geschwister, Kind und Großeltern oder im nicht familiären Kontext als MentorIn, Doktorvater/Doktormutter, FreundIn, BekannteR, KollegIn, VorgesetzteR, GutachterIn, DozentIn, Vorbild und BetreuerIn, ohne dass über die Beziehungen zwischen Ego und der so bezeichneten Person etwas erzählt wurde. [43]

Ein weiteres Beispiel für solche Erzählpassagen ist die Benennung von Rekrutierungsversuchen durch externe Personen, die Ego einen Job im akademischen oder auch außerakademischen Bereich anboten, über die die Befragten jedoch darüber hinaus nichts erzählten. Das Gleiche trifft auf Kontakte zu, die Ego im Rahmen eines institutionalisierten Coachings unterstützten. Über die Handlungen und Motivationen dieser Personen oder über ihr persönliches Verhältnis zu Ego wurde in den Interviews nur sehr wenig oder gar nichts erzählt. Diese Beziehungen, die die interviewten Personen im Laufe ihrer Karriere erwähnten, tauchten meist nur in einem sehr spezifischen Kontext auf, der ihnen einen Rahmen für ihre Handlungsmuster bereits vorgab, jedoch lieferten sie keine Informationen über deren Bedeutung in diesem spezifischen Kontext. [44]

14 Da zeitliche Dynamiken aber nicht Gegenstand dieses Textes sind, werden wir nicht weiter darauf eingehen, auch wenn es sicher interessant wäre, die Veränderungen der Muster über die Zeit aufzuzeigen.

4. Die Beziehungsmuster

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Codes für die gefundenen Beziehungsmuster, die gegebenenfalls, noch einmal nach inhaltlichen Aspekten ausdifferenziert wurden. Auf diese Ausdifferenzierung wird in der nachfolgenden Beschreibung allerdings nur sporadisch eingegangen.

Nicht familiärer Kontext	Familiärer Kontext
1. Karriereförderung (grün)	1. Karriereunterstützung (grün)
1.1 Förderung	
- Stelle (Angebot) wissenschaftlich	
- Stelle (Angebot) nichtwissenschaftlich	
- Anregung/Hinweis	
- Lehre	
1.2 Vermittlung	1.2 Vermittlung
- Zugang zur Wissenschaft	- Zugang zu außeruniversitärer Weiterbildung
- Stelle wissenschaftlich	
- Stelle nichtwissenschaftlich	
1.3 Informationsweitergabe	
- Allgemein	
- Zielgerichtet	
1.4 Ratgeber	
1.5 Protegierung	
	1.6 Care
1.7 Motivation	1.7 Motivation
1.8 Empfehlung und externe Referenz	
2. Beiläufige Effekte (türkis)	2. beiläufige Effekte (türkis)
- Inhalt/Themenfindung	- Inhalt/Themenfindung
	- Vorbild
3. informeller Austausch (gelb)	

Nicht familiärer Kontext	Familiärer Kontext
- Im Arbeitszusammenhang	
- Themenzentriert	
- Aushandlungen (Ruf)	
4. Zusammenarbeit (orange)	
- Publikationen	
- Projekte	
- Gemeinsame Nachwuchsförderung	
- GastgeberIn	
5. Konkurrenz im Arbeitszusammenhang (pink)	
6. Pädagogisches Beziehungsmuster (rot)	
	7. direkte Einflussnahme (violett)
8. Konflikte (hellpink)	8. Konflikte (hellpink)
- Allgemein	- Allgemein
- Interessensgeleitet (Wechselseitigkeit)	
9. Autoritäres Verhältnis (schwarzgrün)	
10. Gelegenheitskontakte (blaugrün)	
- Freizeit/Kinder	
- Im Arbeitszusammenhang	
	11. Demotivation (hellgrün)
	12. Ambivalente Partnerschaft (gelbgrün)

Tabelle 1: Beziehungsmuster für den nicht familiären und familiären Kontext [45]

Im Folgenden werden die herausgearbeiteten zwölf Beziehungsmuster näher beleuchtet. Im Sinne des qualitativen Forschungsdesigns werden Textauszüge aus fünf Interviews herangezogen, die die Beziehungsmuster in ihren wichtigsten Merkmalen charakterisieren. So kann ein umfassendes Bild von den verschiedenen Beziehungsmustern gezeichnet werden, durch die die Befragten während ihrer wissenschaftlichen Karriere vom Studium bis zum Status der Professorin oder des Professors begleitet, unterstützt oder behindert wurden. Die Graphen, die die Beziehungen der Befragten aus den fünf Interviews als Netzwerk

abbilden, enthalten verschiedene Informationen zu diesen Kontakten. Dabei gibt die Farbe der Kanten (Verbindungen zwischen zwei Knoten) Auskunft über die Art des Beziehungsmusters¹⁵ (siehe Tabelle 1). Die Form der Knoten steht für das Geschlecht Alters – ein Dreieck symbolisiert einen männlichen Kontakt, ein Kreis einen weiblichen Kontakt. Die Farbe der Knoten zeigt an, ob Ego und Alter in der gleichen wissenschaftlichen Einrichtung oder in unterschiedlichen wissenschaftlichen Einrichtungen zusammengearbeitet haben oder ob sie sich aus einem nichtwissenschaftlichen Kontext kennen. Beziehungen zu Personen, zu denen kein explizites Beziehungsmuster herausgearbeitet werden konnte, sind in den Graphen dunkelblau markiert. Bevor wir näher auf die Beziehungsmuster eingehen, stellen wir kurz die fünf InterviewpartnerInnen, deren Textauszüge nachfolgend verwendet werden, vor. [46]

Interview (I3) (Abbildung 3) wurde mit einer Sozialwissenschaftlerin geführt. Sie ist verheiratet und hat ein volljähriges Kind. Ihr Vater war Beamter im gehobenen Dienst und ihre Mutter Hausfrau. Sie ist in einer mittelgroßen Stadt mit zwei Schwestern aufgewachsen.

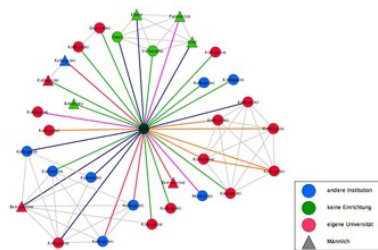


Abbildung 3: Visualisierung des Gesamtnetzwerkes einer Professorin aus den Sozialwissenschaften (I3). Bitte klicken Sie [hier](#) oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [47]

Der Befragte aus Interview (I8) (Abbildung 4) ist ein verheirateter Naturwissenschaftler mit einem volljährigen Kind. Seine Eltern waren selbständig und hatten ein mittelständiges Unternehmen. Er wuchs in einer mittelgroßen Stadt mit zwei Schwestern auf.

¹⁵ Die Netzwerkdarstellung ist hier eine statische, und es wurde nur ein dominantes Beziehungsmuster farblich markiert, auch wenn die Beziehungen von Ego zu einem Alter gleichzeitig unterschiedliche Beziehungsmuster aufwiesen oder sich diese über die Zeit veränderten. Wir haben diese Darstellung gewählt, um zunächst das breite Spektrum von Beziehungsmustern in den Karrierenetzwerken aufzuzeigen. Daher wurde nur die Darstellung des Gesamtnetzwerkes, welches alle genannten Beziehungen unabhängig von den verschiedenen Karrierephasen abbildet, verwendet. Ein weiterer Grund für die Auswahl der Darstellung war die Tatsache, dass wir nur einige Beziehungen über die Karrierephasen hinweg nachverfolgen konnten, während andere Beziehungen nur punktuell in einer bestimmten Phase auftauchten und wir über deren weitere Rolle im Karriereverlauf keine Informationen hatten.

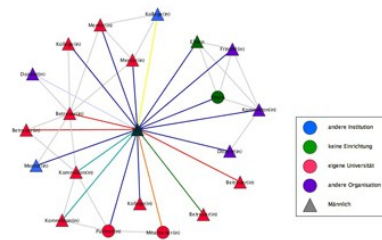


Abbildung 4: Visualisierung des Gesamtnetzwerkes eines Professors aus den Naturwissenschaften (I8). Bitte klicken Sie [hier](#) oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [48]

Auch in diesem Interview (I10) (Abbildung 5) wurde ein Naturwissenschaftler befragt. Auch er ist verheiratet, aber kinderlos. Sein Vater war Beamter im gehobenen Dienst und seine Mutter Hausfrau. Er ist mit einer Schwester in einer Großstadt aufgewachsen.

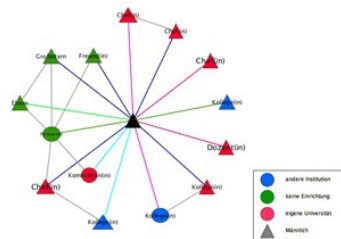


Abbildung 5: Visualisierung des Gesamtnetzwerkes eines Professors aus den Naturwissenschaften (I10). Bitte klicken Sie [hier](#) oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [49]

Interview (I2) (Abbildung 6) wurde mit einer kinderlosen Sozialwissenschaftlerin, die mit einem Partner zusammenlebt, geführt. Sie wuchs in einer Kleinstadt mit einer Schwester und einem Bruder auf. Der Vater war ausführender Angestellter und die Mutter Hausfrau.

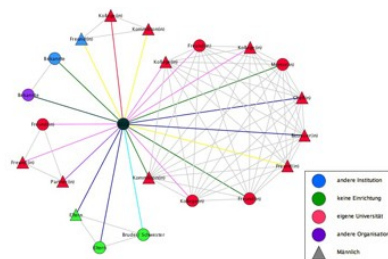


Abbildung 6: Visualisierung des Gesamtnetzwerkes einer Professorin aus den Naturwissenschaften (I2). Bitte klicken Sie [hier](#) oder auf die Abbildung für eine Vergrößerung. [50]

Das Interview (I12) (Abbildung 2) wurde bereits für die Erläuterungen zum Vorgehen bei der Toposanalyse verwandt. Der Befragte ist ein Sozialwissenschaftler, der verheiratet ist und ein Kleinkind hat. Er ist ohne Geschwister in einer Kleinstadt aufgewachsen ist. Der Vater war Meister und die Mutter eine qualifizierte Angestellte. [51]

Zwei weitere Auszüge zu Konkurrenz im Arbeitszusammenhang stammen aus den Interviews mit einer Naturwissenschaftlerin (I4) und einem Sozialwissenschaftler (I9). Da es sich hierbei um allgemeinere Aussagen handelt, die sich nicht auf konkrete Personen beziehen, soll auf diese beiden InterviewpartnerInnen auch nicht vertiefend eingegangen werden. [52]

4.1 Karriereförderung

Alle Beziehungen, die eine Karriereförderung implizieren, sind in Abbildung 3 grün gekennzeichnet. Dieses Beziehungsmuster findet sich im familiären und im nicht familiären Kontext. Die Karriereförderung bezeichnet ein recht breit gefächertes Spektrum an Möglichkeiten, mit denen Alter Ego in Karrierebestrebungen oder anderen Lebensbereichen aktiv unterstützt. Im familiären Kontext handelt es sich in der Regel um eine enge Beziehung, wohingegen es im nicht familiären Bereich auch lose Beziehungen sein können, sodass Ego teilweise sogar erst zu einem späteren Zeitpunkt von Alters Unterstützung erfährt. Es kann sich um eine gezielte Förderung handeln, zum Beispiel in Form eines Jobangebots, der Protektion oder um eine indirekte Förderung im Sinne einer Entlastung Egos. [53]

Zur Veranschaulichung werden Interviewauszüge aus dem nicht familiären und dem familiären Kontext herangezogen, die die beiden Ausprägungen der Karriereförderung beispielhaft zeigen. Im ersten Auszug geht es um die Bewerbung auf eine Professur: Ego erhielt zunächst vom Betreuer ihrer Habilitationsschrift den Hinweis, dass eine für sie passende Professur ausgeschrieben war.

I3: "Eh jaa, also das war derjenige, der bei dem ehm bei-der den Erstgutachter für meine Habil, der war dann inzwischen in Ort1 gewesen oder is er immer noch und ehm der hat natürlich da auch ehm sozusagen mich ehm gefragt, ob ich mich bewerben wollte." [54]

Dieser Interviewauszug zeigt zum einen die Praxis der Nachwuchsförderung: Einer jungen Bewerberin wurden zunächst Hinweise auf geeignete Stellen oder Professuren gegeben. In einer anderen Passage wird das Beraten angesprochen.

I3: "Ich hatte zwar offiziell eh eine ProfessoRIN, is wieder Nummer 26, ne andere dann ehm, die sozusagen mich ehm, also betreute kann man eigentlich nich sagen bei der Habil, aber die sozusagen ne Beraterin für mich war". [55]

Zu den Praktiken der Karriereförderung im nicht familiären Kontext zählten neben allgemeinen Ratschlägen auch das Lesen und Begutachten von schriftlichen Ausarbeitungen, Aufsätzen oder Bewerbungen. Darüber hinaus wurde zu Vorträgen, Bewerbungen oder die Beschäftigung mit neuen Forschungsthemen motiviert. Aber auch die Gewährung von Unterstützung beim Zugang zu Informationen oder das Schreiben von Referenzen gehörte dazu. [56]

Im familiären Kontext bezog sich die Karriereförderung vor allem auf Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung oder auf die Motivation, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Gerade Hilfen bei der Kinderbetreuung waren durch die berufliche Belastung und die erwartete hohe Flexibilität in Bezug auf Wohnort und Zeit notwendig, da sie in vielen Fällen nicht alleine von Ego oder den öffentlichen bzw. privaten Einrichtungen bewältigt wurden, sondern weiterer Personen bedurften.

I3: "Die Nummer 19 ist meine Schwägerin, die [...] war sehr, sehr wichtig, weil sie hat damals auch sozusagen sich quasi Geld verdient darüber, dass sie auch n weiteres Kind noch angenommen hat und mein Kind war dann nicht allein sozusagen bei ihr. Also, sie hat-war unsere Kinderfrau, genau. Und die war natürlich auch ganz flexibel einsetzbar und kündigte ja nicht, weil das Familie war sozusagen. [...] Ne, das war natürlich eine absolut wichtige Situation, die ich da hatte [...]" [57]

Und weiter sagte sie:

I3: "Wir ham uns ergänzt, ja genau. Und das war NATÜRLICH für mich auch, weil ich ja beruflich nich eh, also das war natürlich auch sozusagen, ich hatte ja nich mal ne-meine irgendwie sozusagen von acht bis fünf oder irgendsowas, so-son Job, oder von acht bis eins oder irgendsowas ähnliches, sondern ich war immer mal so unterwegs und hatte dann die Sachen zu machen und so weiter und da war das ganz wichtig, dass da sozusagen immer eine Person war, die eh, die für ihn da war und natürlich auch IHRE Kinder, die warn schon älter. Das is der Cousin und Cousine, die ham ganz häufig in den Ferien auf ihn aufgepasst, also mit ihm GESPIELT, sagen wir mal. [...]" [58]

Es handelt sich hier im Gegensatz zum ersten Beispiel um eine indirekte Form der Karriereförderung, indem Alter Ego entlastete und ihr so die Möglichkeit gab, ihre beruflichen Ziele intensiver zu verfolgen. Im familiären Kontext besteht meist ein enger Kontakt zwischen Ego und Alter, denn im Gegensatz zu einer professionellen Kinderbetreuung spielt das private Verhältnis, das die Karriereförderung im familiären Bereich kennzeichnet, eine besondere Rolle für Ego. Die sozialen Praktiken, die sich hinter diesen Passagen verbergen, machen deutlich, dass Unterstützungsleistungen durch Familienmitglieder als normative Solidarität angesehen werden, in deren Rahmen zu jeder Zeit Hilfe erwartet wird (vgl. BENGTON & ROBERTS 1991). [59]

4.2 Konflikte

Einige Beziehungen, die in Interview 1 benannt wurden, sind konfliktbehaftet. Im Netzwerk der Befragten fanden sich drei solcher Beziehungen, die in Abbildung 3 pink dargestellt wurden. Dabei handelt es sich um eine Frau und einen Mann, die in der gleichen wissenschaftlichen Einrichtung tätig waren wie Ego sowie um eine Frau aus einer externen Einrichtung des nichtwissenschaftlichen Kontextes. [60]

Der folgende Interviewauszug zeigt eine Konfliktsituation im nicht familiären Kontext. Ego hatte den Entschluss gefasst zu promovieren und auch eine geeignete Betreuerin für ihr Thema gefunden. Nachdem die Zusammenarbeit am Anfang reibungslos verlaufen war, suchte Ego nach einer Finanzierungsmöglichkeit und bewarb sich daher um eine Promotionsstelle, jedoch an einer anderen Universität. Daraufhin entbrannte ein Konflikt mit ihrer Doktormutter, der letztlich zum Abbruch der Promotion führte und damit die akademische Laufbahn Egos gefährdete:

I3: "Also promovieren. Dann hab ich gedacht ehm 'Ok, wie mach ich das jetzt? Was is ein interessantes Thema?' Hab meine Fühler ausgestreckt nach Ort1 und hab dort ehm Kontakt zu einer Professorin, das is jetzt Nummer vier, aufgenommen ehm und hab bei ihr auch ein Jahr gearbeitet und hab dann auch sozusagen schon also mit dem Ziel dann bei ihr zu promovieren und gleichzeitig oder was heißt gleichzeitig, ungefähr nach nem halben Jahr oder so, da war dann so die Frage 'Wie finANIZIER ich denn eigentlich die Promotion?' Da gab es dann in eh Ort2 wiederum ehm sozusagen ehm Promotionsstellen über die Frauenförderung. Und da hab ich gedacht 'Das is doch das IDEALE. Dann kann ich ja durchaus in Ort2 ne Stelle haben, aber die Erstgutachterin kann ja nach wie vor in Ort1 sein. N Zweitgutachten muss ich dann in Ort2 irgendwelche Mann haben' und so. Dann hab ich das Frau, also Nummer vier vorgeschlagen. Und sie hat gesacht, das wär UNVERSCHÄMT. Das ginge überhaupt nich. Also das wär-also sie is Erstgutachterin, das kann alles nur in Ort1 passiern, das geht überhaupt nich. Hat mich rausgeschmissen [...] Zack. Ganz eiskalt. Dann hab ich gedacht 'Oh, was is denn das jetzt?'" [61]

Auch bei der Fertigstellung der Habilitation kam es zu einem Konflikt mit der damaligen Chefin. Diese wollte die Befragte offensichtlich animieren, ihre Habilitation schnellstmöglich zu beenden und verweigerte ihr die Unterstützung bei der Beschaffung einer Stellenverlängerung:

I3: "DANN eh gings weiter, dass das dann irgendwie zum Ende ging mit der Stelle eh, ich weiß gar nich, wie lange hatte ich denn diese Stelle? Drei Jahre vielleicht oder so? Ne halbe Stelle? Und eh dann hab ich irgendwie auch in dieser Zeit die Habil beendet ehm und hatte dann aber eh, achso und dann wars sozusagen die Nummer 26 ehm ach GENAU, da-ja darum gings noch. Ich hatte, glaube ich, erstmal zwei Jahre und dann hab ich sie gefragt, ob es nich möglich wäre, dass ich die Verlängerung, ob sie da nich sozusagen einwilligen würde. Dann brauchte ich ja natürlich Gutachten. Und dann sachte sie 'Ne ne, du musst ganz schnell fertich werden. Da willige ich nicht ein.' und ich hab das überhaupt nich verstanden, weil ne weitere Stelle zu haben, also ich bin ja sozusagen ehrgeizig gewesen und die Arbeit lief ja weiter

sozusagen, aber ne EIN JAHR noch ne längere-Verlängerung als-als Stelle zu haben war natürlich super toll und dann hab ich gedacht 'Na, wenn SIE das nicht macht, dann muss ich jemand anders fragen' sozusagen, das geht ja nicht'." [62]

Die hier aufscheinenden Konflikte belasteten sowohl die Beziehung zwischen Betreuerin und Ego, könnten aber aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Ego und Alter auch den Karriereverlauf von Ego negativ beeinflusst haben, indem sie zu Verzögerungen oder Neuorientierungen führen. [63]

Auch im familiären Kontext kam es zu Konflikten in Bezug auf die angestrebte Karriere, was sich auf das familiäre Zusammenleben auswirkte und bis zur Androhung einer Scheidung reichte:

I3: "Eh das war überhaupt-ich-da hatt ich auch ziemlichen Ärger mit meinem Mann, weil der das eigentlich überhaupt nicht wollte. [...] Ehm also das war so ne Zeitlang, wo auch ziemlich eh viel kriselte. Eh also ich hab das ABSOLUT durchgezogen, dass ich immer sozusagen eigentlich auf tönernen Füßen erst noch sozusagen beruflich mich da weiter entwickelt habe und eh es GAB natürlich die Situation, wo ich dann, also das war dann sozusagen bei der Habilstelle, wo er sagt "Wenn du nochmal ne große Arbeit schreibst, dann lass ich mich scheiden [...]". [64]

In der Regel wurden die hier gefunden Konflikte offen ausgetragen und haben den Karriereverlauf Egos belastet, aber nicht verhindert. Im nicht familiären Kontext kam es hingegen zum Abbruch der Beziehungen, während die Konflikte im familiären Kontext zunächst ignoriert wurden. Die soziale Praxis hinter Konfliktbeziehungen zeigt, dass Konflikte im nicht familiären Kontext häufig da bestehen, wo das Beziehungsgefüge durch hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse beeinflusst wird bzw. im familialen Kontext durch die ungleiche Teilhabe am familiären Leben. [65]

4.3 Zusammenarbeit

Bei diesen Beziehungen handelt es sich explizit um die wissenschaftliche Zusammenarbeit z.B. im Rahmen gemeinsamer *Publikationen*, *Forschungsprojekte* sowie bei Initiativen zur gemeinsamen *Nachwuchsförderung* im nicht familiären Kontext (in Abbildung 3 orange gekennzeichnet). Während die Zusammenarbeit als solche eher allgemein ohne weitere Explikation erwähnt wurde, beschrieben die InterviewpartnerInnen die Kollaborationen an Publikationen und in Forschungsprojekten sehr ausführlich. In unserem Beispiel erwähnte die Befragte fünf KollegInnen, mit denen sie in dieser Weise zusammengearbeitet hat. Vier dieser Kontakte kannten sich auch untereinander und bildeten wiederum ein kleines Netzwerk in Egos Gesamtnetzwerk. [66]

Der folgende Interviewauszug beschreibt die Entstehungsgeschichte und die Zusammenarbeit dieses Netzwerks. Es handelt sich um eine interdisziplinäre Gruppe von Forscherinnen, die sich für ein übergreifendes Forschungsthema interessierte. Über den Austausch zu diesem Thema hinaus organisierten sie gemeinsam Tagungen oder Workshops zur Karriereplanung und unterstützten

sich so gegenseitig sowohl in ihrer Forschung als auch in ihrer akademischen Laufbahn.

I3: "Das war so, dass wir auch eine Gruppe hatten, also so ähnlich wie zur Zeit der Promotion ehm hatten wir ne Gruppe [...] Ehm und zwar ham die andern alle ihre Promotion geschrieben und ich hab meine Habil geschrieben [...] Also Nummer 20, eh 21 und eh, ja auch wichtig genau. Achso, achja, das is natürlich auch noch so ne Sache, eh die Nummer 23 kannte ich schon ausm Studium [...]. Ehm so, also einmal war das sozusagen diese Gruppe, die eh miteinander gearbeitet hat. Also eigentlich EHER selbstorganisiert, aber relativ HÄUFIG ham wir uns da getroffen und haben auch eh mal ne kleine Tagung ausgerichtet, haben jemanden eingeladen eh ausn USA sozusagen eine, eine eh Professorin und eh haben da ehm also miteinander die Arbeiten da sozusagen vorangetrieben. Also, das war-aber eigentlich ohne-ohne ne professorale Unterstützung in dem Sinne. [...] und daneben noch als drittes sozusagen Workshops, wo wir uns sozusagen BERATUNG eh selbstständig organisiert hatten. Ich erinnere mich da an einen Workshop so am Wochenende eh mit einer eh Frau, die uns sozusagen Karriereberatung sozusagen ermöglicht hat. Also da war sozusa-ich erinnere mich noch an "Was wollen wir dann eigentlich mal erreichen?" also was weiß ich, privat und auch beruflich "Wo wollen wir hin?" und so weiter. Das war ne ganz gute Sache. Das ham wir sozusagen nich bei den Promotionskolloquien im engeren Sinne sozusagen gehabt, sondern wir ham das m-mit, also wir ham da irgendwie das war ne SELBST organisiert sozusagen mit diesen eh sechs Frauen, ne?" [67]

Zusammenarbeit ist ein Beziehungsmuster, das sich in den durchgeführten Interviews vorrangig unter DoktorandInnen und PostdoktorandInnen findet. Die Praxis ist durch gemeinsame Interessen geprägt, jedoch nicht vordergründig auf die Karriereentwicklung hin orientiert. In der Regel handelt es sich hierbei um gleichberechtigte, ergebnisorientierte Arbeitsbeziehungen. [68]

4.4 Pädagogisches Beziehungsmuster

Auch dieses Beziehungsmuster fand sich nur im nicht familiären Kontext und ist im Graphen rot gekennzeichnet. Hier wurde eine Hierarchie zwischen Alter (der/dem Lehrenden) und Ego (dem Schüler/der Schülerin) wahrgenommen, die jedoch nicht in ein autoritäres Verhältnis mündete, sondern die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten stand im Vordergrund. Die Beziehung war durch eine vertrauensvolle Basis zwischen den beteiligten Personen geprägt.

I3: "Ok, also ein weiterer Professor, der sehr wichtig für diesen Forschungsbereich war, also von-der von dem ich sehr, sehr viel sozusagen profitiert habe, da warn auch Tagungen und wo ich da sozusagen mitgemacht habe und so weiter und so weiter ehm ..." [69]

Die Befragte beschrieb ihre Orientierung an einem Dozenten, der für sie zum Lehrer wurde, ohne dass ihm dies unmittelbar bewusst gewesen sein muss. Es handelte sich um eine lang anhaltende Beziehung, die über das Erteilen einzelner Ratschläge oder über eher zufällige Unterhaltungen hinausging. Innerhalb dieser

Beziehung hatte Ego die Möglichkeit, sich mit Alters Hilfe ein Thema zu erschließen, das für den Verlauf seiner eigenen wissenschaftlichen Karriere relevant wurde. Die dahinterliegende Praxis war nicht als klassisch pädagogische Beziehung angelegt. Vielmehr schreibt Ego hier eine solche zu, einerseits aufgrund des hierarchischen Verhältnisses zwischen den Positionen im universitären System und andererseits aus dem Interesse an einer Persönlichkeit, die für Ego zum Vorbild bzw. aus Interesse an einem Thema, das von einer Person kompetent vertreten wurde. [70]

4.5 Informeller Austausch

Der informelle Austausch ist besonders durch Gegenseitigkeit und Freiwilligkeit gekennzeichnet und taucht aufgrund des hohen inhaltlichen Bezugs zur Arbeit Egos nur im nicht familiären Kontext auf. Abbildung 4 zeigt exemplarisch eine solche Beziehung zu einem männlichen Kollegen einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung (gelbe Markierung). [71]

Im Gegensatz zur formalen Zusammenarbeit fanden solche Austauschbeziehungen nicht offiziell im Arbeitszusammenhang statt, waren aber in diesen eingebettet. Alter und Ego tauschten sich über ein für beide relevantes Thema z.B. bezüglich ihrer Forschung oder Karriereplanung aus – jedoch in einem privaten, informellen Rahmen, um für beide ein optimales Ergebnis zu erzielen und möglichen Ärger mit KollegInnen oder Vorgesetzten zu vermeiden. [72]

Ein Beispiel hierfür findet sich im folgenden Interviewauszug zur Aushandlung im Berufungsverfahren: Der Befragte berichtet, dass er sich auf verschiedene ausgeschriebene Professuren beworben und auch mehrere Zusagen erhalten hatte, ebenso Alter, ein ehemaliger Kommilitone. Um die Entscheidung zu erleichtern, tauschten sich beide über ihre persönlichen Interessen an den verfügbaren Stellen aus und verständigten sich darüber, wer welches Angebot annehmen werde. So konnten sie auf informellem Weg die von ihnen präferierte Professur auswählen.

I8: "[...] Und ehm auf einmal dann hab ich, glaube ich, irgendwie im Dezember oder im Januar hab ich noch in Ort21 vorgesungen dabei auf ne Stelle und irgendwie zwei, drei Wochen später in Ort4 auf ne Stelle. Und dann hatte ich auf einmal von allen dreien ne Zusage, also ehm (lacht) der ehm, die aus Ort20 waren zuerst und die aus Ort20 und die aus Ort21 ham dann halt gesacht ehm, die beiden Kandidaten, der eine war halt derjenige, der hier auch studiert-der in Ort11 war, der mir gesagt hat hinterher: 'Geh zu der Person6. Da kannst hingehen dabei [...]'. Wir ham das dann halt untereinander ausgemacht. Ich bin damals nach Ort20 gegangen und er ist nach Ort21 gegangen dabei, nich?" [73]

Die Praxis hinter diesem Muster impliziert in den meisten Fällen Absprachen zwischen Personen in gleicher oder ähnlicher Situation, die versuchen, für alle Beteiligten die Bedingungen im Arbeits- oder Studienkontext zu optimieren, ohne sich dabei ausschließlich selbst einen Vorteil zu verschaffen. [74]

4.6 Autoritäres Verhältnis

Dieses Beziehungsmuster beschreibt ein direktes Verhältnis zwischen Ego und Alter, bei dem Alter die unstrittige Autoritätsperson ist. Das hierarchische Gefälle zwischen Ego und Alter bestimmte zu jeder Zeit die Beziehung zwischen beiden – Alter war Egos VorgesetzteR. Um nicht in Konkurrenz zueinander zu geraten, machte Alter seinen eigenen Status gegenüber Ego deutlich und erwartete von ihm viel Selbstständigkeit in Bezug auf seine Forschungsarbeit und auch auf seine Karriereplanung. [75]

In unserem Beispiel verfügte der Befragte über einen Kontakt, der durch ein solches Verhältnis geprägt war. Dieser bestand zu einem Betreuer, der in der gleichen wissenschaftlichen Einrichtung arbeitete. Die Beziehung ist im Netzwerkgraphen (Abbildung 4) schwarzgrün hinterlegt. Im Interview antwortete der Befragte auf die Frage, ob er gemeinsam mit seinem Vorgesetzten publiziert habe:

I8: "[...] Nein, das war schlicht und einfach so, nach der Doktorarbeit hat er gesagt: 'Du musst auf eigenen Füßen stehen' und also das war orthogonal. Wir ham nix gemeinsam publiziert. Hat er ganz einfach gesagt: 'Du musst deinen eigenen Namen machen', also mein Chef hat sich aus allem komplett rausgehalten, was ich gemacht habe. War halt so, man hat vielleicht mal was für andere gemacht, ja, und dann-das ist aber nichts, was mit mir direkt verknüpft ist dabei. Das ist dann halt so Nebenkriegsschauplatz dabei, nich? Da hat man was gemacht, kommt man halt auf ne Publikation mit drauf, ja und mein Chef ist dann auch mit drauf gewesen, der hat auch was gemacht. Aber das, was mein eigenes Profilierungsgebiet ist, ist komplett raus." [76]

Die Praxis hinter diesem Beziehungsmuster gründet auf Abgrenzung. Hierbei wird die hierarchische Struktur des universitären Systems benutzt, um das Verhältnis zwischen Ego und Alter als ein Unterordnungsverhältnis zu begründen. Ob es, wie in dem Beispiel, immer positiv für Egos Karriereverlauf ist oder sich auch hemmend auf diesen auswirkt, hängt auch vom weiteren Umfeld ab, in das dieses Verhältnis eingebettet ist. [77]

4.7 Gelegenheitskontakt

Gelegenheitskontakte finden sich meist zwischen zwei oder mehr WissenschaftlerInnen, die Zeit miteinander verbringen beziehungsweise zusammenarbeiten, weil keine anderen KollegInnen vor Ort sind. Dies kann sowohl in der *Freizeit* als auch im *Arbeitszusammenhang* stattfinden. Zentral ist dabei, dass sich Alter und Ego über ihre berufliche Position kennenlernen. In unserem Beispiel pflegt Ego zu zwei männlichen Kollegen, die in der gleichen wissenschaftlichen Einrichtung arbeiten wie er, eine solche Beziehung (grünblau in Abbildung 4). [78]

Bei dem ausgewählten Interviewauszug geht es um einen solchen Kontakt, der zwischen Egos Familie und der eines deutschen Kollegen während eines Auslandsaufenthalts entstanden ist.

I8: "[...] Also, das war nicht nur schön von der Arbeit, das war auch von der Gegend schön, weil man ist halt so in so einer Art von Mittelgebirgsgegend. Die Stadt ist ganz klein, da ist aber trotzdem kulturell wahnsinnig viel los, da sorgt die Uni für. Aber es ist auch eine tolle Landschaft, also wir sind da am Wochenende immer los mit den Kindern, haben halt irgendwo Barbecue gemacht, sind halt zu Seen gefahren, konnten mit den Kindern schwimmen fahren, da sind Wasserfälle, da sind Klammern wie in den Alpen oder so was dabei." [79]

Die beiden Kollegen gestalteten ihre Freizeit gemeinsam mit ihren Familien, da sie keine anderen Kontakte im fremden Land hatten. Vor Ort entwickelten sie gemeinsame Interessen wie die Erkundung der Landschaft oder die Besichtigung von Sehenswürdigkeiten mit ihren Kindern. Das bedeutete auch, dass diese Beziehung nicht zwangsläufig fortgesetzt wurde, wenn beide wieder in ihrer Heimat waren, in der sie über vielfältige Kontakte verfügten und ihren gewohnten Tätigkeiten nachgehen konnten. [80]

Generell mussten die KollegInnen jedoch nicht zwangsläufig vor Ort zusammenarbeiten, sondern konnten auch unterschiedlichen Fachdisziplinen zugehören. Grundlage für das Entstehen der Beziehung waren örtliche Gelegenheitsstrukturen sowie eine gemeinsame Sprache und Kultur. [81]

4.8 Beiläufige Beziehungseffekte

Im Rahmen beiläufiger Gespräche mit Bekannten wurden retrospektiv Informationen aus diesen mit solchen aus anderen Kontexten verknüpft und beeinflussten auf diese Weise den Karriereverlauf. Dieses Beziehungsmuster fand sich sowohl im familiären als auch im nicht familiären Rahmen (in Abbildung 5 türkis unterlegt). Der Interviewte berichtete von einer Begegnung während einer Tagung, bei der eine eher beiläufige Unterhaltung zu einer Änderung seiner Forschungsrichtung und somit zum Erfolg seiner Arbeit geführt habe:

I10: "Ne, kein Türöffner dazwischen, ich hab allerdings ehm ein ehm Postdoc, mit einem Postdoc in Ort7 hab ich gesprochen. Und das weiß ich jetzt nicht mehr, woher ich den kannte, aber der war-hatte ehm seinen Postdoc, der war Habilitand in-in Ort7 und hatte ehm nach seiner Doktorarbeit ein Postdoc in Ort6 gemacht ehm in dem Labor von Nummer fünf. Und der hat mir vorgeschwärmt von der Atmosphäre in dieser-diesem Labor und überhaupt Ort1 und Ort6 und ich müsste das unbedingt machen. Und das-das ehm war schon ein wichtiges Gespräch, aber das-das war ein-ein Gespräch, EIN Gespräch, von dem ich jetzt auch nicht mehr weiß, wie es zustande gekommen ist, ehm das mich auf die Idee gebracht hat, ehm oder mich darin bestärkt hat, diesen ehm Nummer fünf anzuschreiben und das bei ihm anzufragen." [82]

Die Praxis hinter diesem Beziehungsmuster basiert vor allem auf der ungezwungenen Kommunikation in informellen Kontexten. Die hierbei fließenden Informationen gewinnen erst dann Bedeutung, wenn sie mit anderen Informationen oder Überlegungen verknüpft werden können. [83]

4.9 Demotivation

Muster der Demotivation fanden sich in den analysierten Interviews nur im familiären Kontext. In den meisten Fällen handelte es sich dabei um Beziehungen zu den Eltern oder nahen Verwandten, die aufgrund ihres Nichtwissens diffuse Ängste um Ego entwickelten und sie/ihn so in den beruflichen Bemühungen hemmten. Dabei spielte es keine Rolle, ob der Kontakt regelmäßig stattfand oder nicht. Vielmehr nahm Ego die Beziehung zu Alter als "wenig optimistisch" oder "bremsend" wahr und sah sich daher auch in den beruflichen Bemühungen behindert. In unserem Beispiel war es die Beziehung zu den Eltern (hellgrün in Abbildung 5). Auf die Rolle seiner Familie während der Promotions- und Habilitationszeit angesprochen, antwortete der Befragte:

I10: "Ehm für meine Eltern war ich in dieser ganzen Phase eine Zumutung, weil meine Eltern sich ganz fürchterlich Sorgen gemacht haben um den Jungen, der da diese-diese akademische Karriere anstrebt und ehm sie hatten dann von Bekannten ehm über den einen oder anderen Fall gehört, wo jemand dann klassischer Fall nach der Habilitation eben keine Stelle gefunden hat und irgendwann ehm die Universität verlassen musste, damals gabs diese zehn oder zwölf Jahresfrist noch nicht, aber ehm trotzdem konnte man im Normalfall, also wars nicht selbstverständlich, dass man irgendeine Dauerstelle an-an der Universität finden würde und die dann als Taxifahrer ihr-ihr Leben gefristet haben oder als-als-in einem Fall wars Flugbegleiter bei der Lufthansa, eigentlich gar nicht so ein schlechter Job, aber also das war für meine, meine armen Eltern Horror. Und ehm für meine Eltern, meine Eltern sind keine ehm besonders optimistischen Personen gewesen, mein Vater lebt nicht mehr, ehm sodass für sie ziemlich feststand, dass das der Lebensweg ihres Sohnes sein wird und das-das war schwer für meine Eltern und ehm für mich schon auch, das hat mich schon bedrückt. Ehm ja. Meine Eltern, meine Schwester, mein Schwager ham in genau das gleiche Horn getutet, also für die war ich zu dem Zeitpunkt der missratende Sohn, der missratene Bruder. Und das war-das-das hab ich als nicht ganz leicht empfunden diese Rolle zu spielen. Ehm und das merkwürdigerweise in meinem Gefühl hängt mir das immer noch nach, also ehm bei meiner Schwester, meinem Schwager spüre ich immer noch ein bisschen von diesem-diesem Vorbehalt 'Naja, ob das alles so stimmt, was der da erzählt und ob der-ob der wirklich ein richtiger Professor geworden ist, weil wir wissen, dass das-das eigentlich nichts geworden ist bei dem' [...]" [84]

Die Demotivation resultiert hier zum einen aus der mangelnden Erfahrung der Familienangehörigen mit dem Wissenschaftssystem und zum anderen aus dem fehlenden Vertrauen in die Fähigkeiten von Ego. Obwohl die Alter Ego eine erfolgreiche Erwerbskarriere wünschten, glaubten sie nicht daran. Hierbei war es für die Eltern auch nicht wichtig, wie erfolgreich Egos Karriere tatsächlich war. Da Ego zu Alter in einer engen familiären Verbindung stand, führte die fehlende

Anerkennung seiner Karrierebemühungen zu einer großen Belastung, die als sehr kräftezehrend wahrgenommen wurde. [85]

4.10 Direkte Einflussnahme

Neben der Demotivation gab es im familiären Kontext auch Formen der gezielten Einflussnahme auf Ego und seine/ihre wissenschaftliche Karriere, da Familienmitglieder Ego in der Regel näherstehen als Personen im beruflichen Kontext. Im beruflichen Kontext überwogen hingegen Ratschläge oder Hinweise. Im hier verwandten Beispiel beschreibt die Interviewte, wie ihr damaliger Lebenspartner ihre Zweifel an der Wahl ihres Studienfaches verstärkte und sie in ihrem weiteren Studienverhalten stark beeinflusst habe (violett in Abbildung 6).

"I2: Und der wurde auch mein Partner. Der also gemeint hat, dass Psychologie Quatsch ist und das sei zu behavioristisch, ich sollte doch etwas machen, was mehr mit Sinnzusammenhängen zu tun hat. [...] Naja, ich hatte dann plötzlich Zugang zu BÜCHERN und dann wurde da Foucault gelesen und alles Mögliche. [...] wir waren regelmäßig in der Buchhandlung und haben uns dort einfach Bücher gekauft und das war das Studium, ja? Das Studium war nicht, in Seminare zu gehen, das hatte ich dann auch nebenbei noch gemacht [...]. Ich hatte auch die ganzen Voraussetzungen, das Psychologiestudium abzuschließen, was ich dann auch getan hatte. Zwischendurch hatte ich versucht zu wechseln, geht aber dann nicht, eh es sei denn man verliert dann Jahre. Das wollte ich aber auch nicht, also hab ich nebenbei das studiert, was ich für richtig und wichtig hielt. War allerdings dann auch sehr-sehr zufällig und ehm hatte dann eben auch eh während des Studiums Leute kennengelernt, die mich darin unterstützt hatten." [86]

Diese Ausführungen verdeutlichen den besonderen Charakter der direkten Einflussnahme, die über den Ratschlag eines Fachwechsels hinausging. Ego wurde von Alter neben ihrem universitären Studium in neue Theorien und Denkart eingeführt, die von ihr schließlich als das eigentliche Studium bezeichnet wurden. Die neuen Denkrichtungen und Studienweisen wurden für den weiteren Karriereverlauf maßgeblich und führten letztlich auch zu einem Richtungswechsel, in diesem Fall sogar zu einem Fachwechsel. [87]

4.11 Die ambivalente Partnerschaft

Bei der ambivalenten Partnerschaft kommt es nicht darauf an, in welcher Konstellation diese Paarbeziehung besteht oder bestand, sondern ob sie Einfluss auf die Entwicklung der wissenschaftlichen Karriere der/des Befragten hat oder hatte (gelbgrün in Abbildung 7). Kennzeichnend ist hierbei die Zerrissenheit Egos zwischen beruflichen und privaten Pflichten, die sowohl die wissenschaftliche Karriere als auch die Beziehung zu dem Partner bzw. der Partnerin belastet. [88]

Im vorliegenden Beispiel antwortete der Interviewte auf die Frage, welche Rolle die Partnerin für seine wissenschaftliche Karriere spielte:

"I12: [...] Ehm also mich-mich behindert, natürlich ist-ist es für sie natürlich wahnsinnig schwer und auch jetzt gerade, wo wir das Kind haben, dass ich irgendwie drei Tage die Woche nicht da bin, ja? Das ist natürlich völlig klar, hätte sie sich auch anders gewünscht, aber sie ist insofern selber daran schuld, dass sie gesagt hat 'Also ich möchte in Ort4 wohnen bleiben. Ich bin aus Ort4 und möchte da jetzt gerne wohnen bleiben' [...], andersrum muss man natürlich sagen, ich bin drei Tage weg und sie muss halt jetzt insofern ohne mich da auskommen. Jetzt auch, muss die Kindererziehung in drei Tagen alleine machen, also natürlich ist das-kann man das positiv wenden und so sollte man es auch sagen, wenn man es jetzt ernst ausdrückt, ist sie mir natürlich insofern eine große Hilfe, dass sie das MACHT, dass sie das mitmacht, ja?" [89]

Er schwankte immer wieder zwischen dem Konflikt, der aufgrund der Ortsgebundenheit seiner Frau und seiner Professur in einer anderen Stadt entstand. Auf der einen Seite bedauerte er die häufige und mehrtätige Trennung von seiner Familie sowie das Pendeln zwischen zwei Städten, auf der anderen Seite akzeptierte er aber die Entscheidung seiner Frau, die er mitrug. In einem weiteren Schritt wurde nicht nur seine Dankbarkeit offenbar, dass sie sich auf diesen Kompromiss eingelassen hatte, sondern auch seine Bewunderung für ihr Engagement für die Familie und seine Karriere. Die Beziehung zu seiner Frau war also gleichzeitig Belastung durch die Festlegung auf ihren gemeinsamen Wohnort und Unterstützung, da sie Verständnis für seine berufliche Tätigkeit in einer anderen Stadt aufbrachte. Die Praxis, die sich in diesem Beziehungsmuster zeigt, ist geprägt durch den Wunsch, Beruf und Familie so zu vereinbaren, dass beide Partner ihre persönlichen und karrierebedingten Präferenzen verwirklichen können. Dieser Prozess ist jedoch auch mit einigen Anstrengungen und Entbehrungen verbunden, die zu Ambivalenzen führen, die im Karriereprozess ausgehalten werden müssen, sofern man an dem Muster der gleichberechtigten Teilhabe am familialen und beruflichen Leben festhält. [90]

4.12 Konkurrenz im Arbeitszusammenhang

Neben den bisher anhand verschiedener Beispiele beschriebenen Beziehungsmustern wurden in den Interviews auch soziale Praktiken erwähnt, die nicht unmittelbar einer Person zugeschrieben wurden, sondern der allgemeinen Situation im Arbeitszusammenhang. Dazu gehört die Wahrnehmung von Konkurrenz unter KollegInnen auf einer vergleichbaren Karrierestufe, die ein ähnliches Ziel verfolgen. Diese Praxis ist meist nur auf eine bestimmte Karrierephase beschränkt, was jedoch nicht bedeuten muss, dass die Erkenntnis Ego nicht auch darüber hinaus begleiten kann. So berichtete ein Befragter über seine Erfahrungen als Postdoc an einem Lehrstuhl:

I9: "[...] Und da war natürlich das Verhältnis, was ich vorher nicht kannte, untereinander. Da lernt man auch den Unterschied zwischen Menschen, mit denen man später arbeiten kann und mit denen man nicht arbeiten kann, sehr gut kennen in so einer Konkurrenzsituation, nämlich kooperiert da noch jemand? Bleibt er noch freundschaftlich? Oder verliert er auf den letzten zehn Prozent seines Weges die Nerven und versucht sich irgendwo durchzudrängen, ne? Und ich hab beides erlebt

und das war schon, ich sag mal, das hat mir ein Stück weit Realismus gebracht, den ich heute sehr gut gebrauchen kann." [91]

Konkurrenz führt dazu, dass die Zusammenarbeit mit KollegInnen von der jeweiligen Wahrnehmung der Interaktionssituationen abhängig gemacht wird und Kooperationen dadurch beschränkt oder auch verhindert werden können. Die zeigt sich auch in einem anderen Interview mit einer Naturwissenschaftlerin

I4: "[Ja, aber es verhält] sich auch da so, da ist auch immer ne Konkurrenzsituation da gewesen. Deswegen war ich im-bin ich immer so zurückhaltend, Kollegen aufzuschreiben. Es ist immer ne Konkurrenzsituation auch da, weil ehm es einfach ehm ja ehm zu knappe Mittel gibt, ist immer Konkurrenz auch da, immer." [92]

Konkurrenz wird hier als etwas wahrgenommen, was unumgänglich scheint, da die Ressourcen für Forschung und Entwicklung ebenso begrenzt sind wie die Stellen in der Wissenschaft. Und sie befördert in diesem Fall auch die Zurückhaltung im persönlichen Umgang mit KollegInnen. [93]

5. Fazit

Bei der Untersuchung der Karrieren von ProfessorInnen wurde nicht nur gezeigt, dass soziale Beziehungen in diesem Kontext eine große Rolle spielen, sondern auch welche unterschiedlichen Beziehungsmuster in einer wissenschaftlichen Karriere verwoben sind. [94]

Mithilfe des gewählten Befragungsdesigns (standardisiert und nichtstandardisiert) und der Verknüpfung der GTM mit der biografischen Toposanalyse und der Netzwerkanalyse konnten die Strukturen, die aus sozialen Beziehungen entstehen, sichtbar gemacht und mit den Sinndeutungen der InterviewpartnerInnen verknüpft werden. Der Vergleich der Beziehungsarten miteinander war ein wichtiger Baustein der qualitativen Auswertung des Datenmaterials. Er erforderte immer wieder eine intensive Auseinandersetzung mit dem Interviewmaterial im Anschluss an die bereits durchgeführte Kodierung. Die biografische Toposanalyse half uns, den Blick für Beschreibungen von einer Beziehung zu öffnen und diese im weiteren Text zu verfolgen und für Vergleiche heranzuziehen. Dazu wurden zunächst verschieden kodierte Erzählpassagen einer Person miteinander verglichen und im Weiteren mit Erzählpassagen aus anderen Interviews, die demselben Beziehungsmuster zugewiesen wurden, kontrastiert. [95]

Das bedeutet aber auch, dass wir die Erzählungen zu den Interaktionen und den daran beteiligten AkteurInnen weniger im Zusammenhang zu den anderen Beziehungen im Netzwerk betrachteten. Vielmehr wurden die Erzählungen zu den Beziehungen als Topoi behandelt und deren verschiedene Momente aufgeschlüsselt. Die so herausgearbeiteten Beziehungsmuster lassen unterschiedliche soziale Praktiken im Kontext akademischer Karrieren vermuten. Durch den Einsatz der Netzwerkanalyse war es möglich, die Netzwerkstrukturen, die sich im Verlauf der Karrieren entwickelt haben zu visualisieren. Mit den

aufgezeigten Praktiken, die sozialen Beziehungen in solchen Karrieren inhärent sind, konnte ein mehrdimensionales Bild gezeichnet werden, das die vielfältigen Hinweise auf Karriereprozesse und die dabei stattfindenden Interaktionen zutage förderte. [96]

Die hier gefundenen Beziehungsmuster sind idealtypisch, da sie manchmal auch durch unterschiedliche Erzählpassagen zu ein und derselben Person repräsentiert werden. Dies zeigt, dass die Beziehung zur gleichen Person, je nach der Interaktionssituation, durch unterschiedliche Muster und soziale Praktiken geprägt sein kann. Mit anderen Worten sind die Übergänge zwischen den Beziehungsmustern fließend, nicht trennscharf und variieren in Abhängigkeit vom Interaktionskontext. Dennoch ermöglicht die Bildung von Beziehungsmustern, Regelmäßigkeiten in Karriereverläufen zu entdecken, die auf den ersten Blick nicht erkennbar wären. [97]

In den hier analysierten Interviews wurden nur Karriereverläufe von Personen erfasst, die eine Professur auf Lebenszeit erlangten. Interessant ist jedoch für die weitergehende Forschung, auch Personen zu befragen, deren wissenschaftliche Karriere nicht in einer Professur mündete. Welche Beziehungsmuster und soziale Praktiken finden sich in diesen Biografien und welche Rolle wird den sozialen Beziehungen hierbei zugewiesen? [98]

Es gab in den Interviews einige Erzählpassagen, in denen Kontakte z.B. zu den Eltern oder zu MentorInnen bezeichnet wurden, ohne dass mehr über die Beziehung oder dahinterliegende Praktiken berichtet wurde. Hier wäre es sinnvoll, in zukünftigen Interviews mehr darüber zu erfahren, was z.B. die Aussage, "er war mein Mentor", für die befragte Person bedeutet. Um soziale Praktiken im Kontext von Karriereentwicklung zu verstehen, sind auch die scheinbar selbstverständlichen Bezeichnungen, wie sie in den Interviews benutzt wurden, erklärungsbedürftig. [99]

Über das Dargelegte hinaus ist es auch möglich, mit dem verwendeten Ansatz die Dynamik im Karriereverlauf sowie die Veränderung der Beziehungsarten in der Netzwerkzusammensetzung aufzuzeigen. Solche Veränderungen resultieren aus Stellen- und Ortswechseln, dem Erreichen verschiedener Statuspassagen oder auch dem Wechsel von Interessenslagen. [100]

Dabei ist jedoch nicht zu vergessen, dass biografische Erzählungen auch durch die Interviewsituation beeinflusst wird (vgl. BERNHARD 2014). Zudem sind die aktuelle Situation und das Selbstbild als ProfessorIn wesentlich für die Rolle, die einzelnen Beziehungen zugeschrieben wird. Und die Bedeutung einer Beziehung wird erst in der Reflexion erkennbar: So kann eine Beziehung zwischen Ego und Alter in einer eigentlichen Interaktionssituation anderes wahrgenommen und gedeutet worden sein als zu einem späteren Zeitpunkt. Trotzdem sind retrospektive Erzählungen über soziale Beziehungen und deren Relevanz in einer biografischen Perspektive aufgrund der stattgefundenen reflexiven Sinndeutung ein gewinnbringendes Verfahren. [101]

Danksagung

Der Beitrag entstand im Ergebnis des Projekts "Soziale Netzwerke und wissenschaftliche Karriere. Zum Einfluss sozialer Beziehungen auf wissenschaftliche Karrieren", das unter Leitung von der Erstautorin und Uwe Schmidt von 2015 – 2016 an der JGU Mainz durchgeführt wurde. In dem Projekt arbeiteten Cathleen STÜTZER und Lena ZIMMER als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Aline FEDERMANN als wissenschaftliche Hilfskraft mit. Wir danken dem Zentrum für Schul-, Bildungs- und Hochschulforschung (ZSBH) der JGU Mainz für die Finanzierung des Projektes sowie den Professorinnen und Professoren für ihre Bereitschaft freimütig über ihre Karriereverläufe und die daran beteiligten Personen zu erzählen. Gedankt sei aber vor allem Cathleen STÜTZER für die Mitarbeit bei der Durchführung der Interviews und der Diskussion in den Interpretationssitzungen. Ein weiterer Dank gilt Christine WIMBAUER für die konstruktive Kritik und Unterstützung sowie den anonymen GutachterInnen für deren hilfreichen Fragen und Kommentierungen.

Literatur

- Arthur, Michael B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186.
- Bengtson, Vern L. & Roberts, Robert E. (1991) Intergenerational solidarity in aging families. An example of formal theory theory construction. *Journal of Marriage and Family*, 53(4), 856-870.
- Bernhard, Stefan (2014). Identitätskonstruktionen in narrativen Interviews. Ein Operationalisierungsvorschlag im Anschluss an die relationale Netzwerktheorie. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(3), Art.1, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-15.3.2130> [Zugriff: 11. April 2017].
- Carstensen, Doris (2015). Third Space in Hochschulen. Ein Raum für neue Aufgaben. *Wissenschaftsmanagement. Führen & Gestalten*, 1, 50-51.
- Fuchs, Thorsten (2011) *Bildung und Biographie. Eine Reformulierung der bildungstheoretisch orientierten Biographieforschung*. Bielefeld: Transcript.
- Hennig, Marina; Brandes, Ulrik; Pfeffer, Jürgen & Mergel, Ines (2012). *Studying social networks. A guide to empirical research*. Frankfurt/M.: Campus Verlag.
- Herz, Andreas; Peters, Luisa & Truschkat, Inga (2015). How to do qualitative strukturale Analyse? Die qualitative Interpretation von Netzwerkkarten und erzählgenerierenden Interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(1), Art.9, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-16.1.2092> [Zugriff: 11. April 2017].
- Hollstein, Betina (2002) *Soziale Netzwerke nach der Verwitwung. Eine Rekonstruktion der Veränderungen informeller Beziehungen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Hollstein, Betina (2010). Qualitative Methoden und Mixed-Method-Designs. In Christian Stegbauer & Roger Häußling (Hrsg.), *Handbuch Netzwerkforschung* (S.459-470). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hollstein, Betina & Strauss, Florian (2006). *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo (2016 [2012]). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2009). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (2. Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.
- Schulze, Theodor (2006). Ereignis und Erfahrung. Vorschläge zur Analyse biographischer Topoi. In Günther Bittner (Hrsg.), *Ich bin mein Erinnern. Über autobiographisches und kollektives Gedächtnis* (S.97-114). Würzburg: Königshausen & Neumann.

Schulze, Theodor (2008). Abhauen und Plattsitzen. Zum Verhältnis von autobiographischen Texten, erziehungswissenschaftlicher Biographieforschung und Psychoanalyse. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 9, 15-25.

Stegbauer, Christian & Häußling, Roger (Hrsg.) (2010). *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Strauss, Anselm (1991 [1987]). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Fink.

Strauss, Anselm & [Corbin, Juliet](#) (1996 [1990]). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.

Truschkat, Inga; Kaiser-Bel, Manuela & Volkmann, Vera (2011). Theoretisches Sampling in Qualifikationsarbeiten. Die Grounded-Theory-Methodologie zwischen Programmatik und Forschungspraxis. In [Günter Mey](#) & [Katja Mruck](#) (Hrsg.), *Grounded Theory Reader* (S.353-379). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weber, Max (1984 [1921]). *Soziologische Grundbegriffe*. Tübingen: J.C.B Mohr (Paul Siebeck).

White, Harrison C. (1992). *Identity and control. A structural theory of social action*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

White, Harrison C. (2008). *Identity and control. How social formations emerge*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Windeler, Arno (2001). *Unternehmensnetzwerke. Konstitution und Strukturation*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

[Witzel, Andreas](#) (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132> [Zugriff: 11.April 2017].

Zu den Autorinnen

Marina HENNIG ist Professorin für Netzwerkforschung und Familiensoziologie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Analyse ego-zentrierter Netzwerke, der Analyse von Familienbeziehungen im urbanen zeitgenössischen Deutschland, der Entstehung von Sozialkapital in sozialen Netzwerken wie z.B. Facebook und der theoretischen Fundierung der Netzwerkperspektive.

Kontakt:

Prof. Dr. Marina Hennig

Abteilung Netzwerkforschung und Familiensoziologie
FB02, Institut für Soziologie
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Jakob-Welder-Weg 12
D-55099 Mainz

Tel.: + 49 6131 39-24704

Fax: + 49 6131 39-25569

E-Mail: mhennig@uni-mainz.de

URL: <https://netzwerk-familie.sozioologie.uni-mainz.de/abteilungsleiterin/>

Aline FEDERMANN ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sie beschäftigt sich mit Themen rund um die Hochschulforschung und ist spezialisiert auf qualitative Methoden der Sozialforschung wie Interviewforschung, Ethnografie, qualitative Typenbildung und Grounded-Theory-Methodologie.

Kontakt:

Aline Federmann

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Colonel-Kleinmann-Weg 2, SB II
D-55099 Mainz

Tel.: +49 6131 39-20858

Fax: +49 6131 39-20787

E-Mail: aline.federmann@zq.uni-mainz.de

URL: <http://www.zq.uni-mainz.de/2089.php>

Zitation

Hennig, Marina & Federmann, Aline (2018). Die Rekonstruktion von Beziehungsmustern aus problemzentrierten, biografisch angelegten Interviews am Beispiel von akademischen Karriereverläufen [101 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 19(2), Art. 26, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.2.2850>.